

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-001-2018-00391-01
Demandantes: **JUAN PABLO ACHURY MONTAÑO**
Demandados: **COOPERATIVA ZIPAQUIREÑA DE TRANSPORTADORES**

En Bogotá D.C. a los **27 DIAS DEL MES DE ENERO DE 2022** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 21 de julio de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Prevía deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

JUAN PABLO ACHURY MONTAÑO demandó a la **COOPERATIVA ZIPAQUIREÑA DE TRANSPORTADORES COOTRANSZIPA ASOCIACION COOPERATIVA** para que finalizado el proceso ordinario se declare y reconozca que estuvo vinculado bajo un contrato verbal a término indefinido desde el 1 de diciembre del 2003 hasta el 5 de marzo de 2018. También, que sea declarado ineficaz el despido sin justa causa y que el contrato suscrito entre las partes no ha sufrido solución de continuidad, en consecuencia, se condene a la demandada a efectuar el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba antes del despido o a uno de igual o superior categoría, también al pago de los salarios, prestaciones sociales

(cesantías, intereses de cesantías, vacaciones), aportes a seguridad social y sistema de pensiones- Colpensiones y demás acreencias laborales (horas extras, trabajos suplementarios, dominicales, festivos, recargos, afiliación caja de compensación, auxilio de transporte), que se reliquide y cancele al demandante las prestaciones sociales y acreencias laborales causadas desde el 1 de diciembre del 2003 hasta el 5 de marzo del 2018; al pago de intereses moratorios por el no pago de aportes a seguridad social, perjuicios materiales y morales según el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, también al pago de los valores adeudados junto con aquello que sea probado ultra y extra petita dentro del proceso y que se condene en costas y agencias en derecho a la demandada. Subsidiariamente, sea declarado que la terminación del contrato laboral fue sin justa causa y se condene al pago de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización por no entrega de dotación, indemnización del artículo 65 del C.S del T, indemnización del artículo 64 del CST y la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de las peticiones, expuso que ingresó a laborar a la cooperativa demandada el 1 de diciembre del año 2003 para desempeñarse como conductor en la ruta Gachancipá- Bogotá hasta el año 2006; en la ruta Zipaquirá- Cajicá desde junio de 2006 hasta enero de 2009, luego en la ruta Gachancipá- Zipaquirá y Zipaquirá- Sopó desde febrero de 2009 hasta agosto del mismo año. A partir de septiembre de 2009 cubrió la ruta Cajicá-Bogotá hasta el mes de agosto del año 2010 y para el año 2010 fue asignado como conductor relevador en diferentes rutas. Desde noviembre del año 2011 hasta agosto del 2016, operó la ruta Gachancipá- Zipaquirá y Zipaquirá- Sopó. Devengó como última remuneración el salario mínimo legal mensual vigente. En el ejercicio de su cargo como conductor relevador, le fue impuesta la obligación de pago de aportes a seguridad social y a cotizar a través de intermediarios o como independiente. Durante la relación laboral, la entidad demandada lo obligó a firmar documentos denominados *“contrato de trabajo”* y *“liquidación contrato”* y renunció al cargo que ejercía. En el año 2013 fue diagnosticado con *“espondilosis- anterolistesis grado 1 de L5 secundaria a espondilosis bilateral- discopatía lumbar*. El 15 de octubre del 2015 le

fueron suministradas recomendaciones médicas para que la demandada las tuviera en cuenta, sin embargo, no fueron acatadas por la cooperativa; el 1 de septiembre de 2016 fue reubicado en el cargo de despachador, el 22 de noviembre del 2016 el actor presentó queja de acoso laboral, la cual fue negada por la demandada. La EPS Famisanar, el 6 de febrero del 2017 calificó las patologías del demandante: el 15 de agosto de 2017 denunció por acoso laboral al señor Javier Pastrana. El 22 de septiembre de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que las patologías tenían origen común. Para el 12 de febrero del 2018 la demandada citó a descargos al actor por la agresión sufrida el 9 de febrero por parte de Javier Pastrana. Durante la diligencia no se cumplió el debido proceso: el 21 de febrero del año 2018 asistió en calidad de testigo a la audiencia para el caso de Carlos Alberto Martínez Forero contra la demandada: en consecuencia, de lo anterior, aduce el actor fue llamado a descargos, diligencia que no estuvo acogida al debido proceso. El 5 de marzo del año 2018 le fue terminado unilateralmente el contrato *“con justa causa”*, la decisión no fue objeto de recurso. La demandada obvió el trámite consagrado en la Ley 361 de 1997. El 9 de marzo de 2018, le fueron practicados al actor los exámenes médicos de egreso, cuyos resultados no le fueron entregados. Agrega que durante la vigencia de la relación laboral no le fueron canceladas las horas extras, trabajo suplementario, dominicales, festivos y recargos.

La demanda fue presentada el 23 de julio del 2018; el Juzgado de conocimiento mediante auto del 6 de septiembre de 2018 la admitió y reconoció personería al apoderado de la demandada. Notificada la parte demandada a través de apoderado judicial, admitió parcialmente los hechos y negó todas y cada una de las pretensiones, con fundamento a la improcedencia del principio de primacía de la realidad debido a que el demandante estuvo vinculado por medio de contratos a término fijo, siendo el último suscrito el 1 de noviembre del año 2011. Por otro lado, alegó la inexistencia de la figura de estabilidad laboral reforzada del actor al momento de la terminación del contrato y que todas las sumas de dinero por concepto de liquidación y emolumentos fueron cancelados al demandante. Propuso como excepciones de mérito: i) primacía de la realidad; ii) ausencia de

estado de incapacidad o enfermedad del demandante a la terminación del contrato; iii) inexistencia de la obligación del patrono a cancelar al trabajador horas extras, trabajo nocturno, dominicales, festivos y demás emolumentos laborales; iv) prescripción y/o caducidad; v) dolo; vi) temeridad y mala fe y vii) proceso disciplinario se realizó al trabajador en observancia del derecho de defensa y al debido proceso. (fls. 207 – 225 Archivo 05)

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 21 de julio de 2021 declaró la existencia de dos contratos de trabajo entre las partes el primero entre el 1 de junio de 2010 y el 28 de febrero de 2011 y el segundo del 1 de noviembre de 2011 al 5 de marzo de 2018. Condenó a la demandada al pago de horas extras, dominicales y festivos de 2015 y 2016; reliquidación de prestaciones sociales, la diferencia causada en el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones para los años 2014 a 2016, subsidio de transporte en favor del demandante para los años 2015 y 2016 y la absolvió de las demás pretensiones. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción y condenó a la demandada al pago de costas y agencias en derecho. (Archivos 29 y 30)

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión, la apoderada del accionante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

“En este estado de la diligencia comedidamente manifiesto que interpongo recurso de apelación en contra de la decisión que aquí se ha proferido. Solicito al Superior que se revise la sentencia en cuanto al análisis de las pretensiones tanto principales como subsidiarias y los puntos que son materia objeto de apelación, son en el tema de contrato realidad, esto es, que existió una única vinculación entre el 1 de diciembre 2003 y el 5 de marzo de 2018 y no dos vinculaciones como estableció el despacho dentro de la decisión, esto en atención a que no puede obviarse que aquí se solicitó la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas y si bien obra en una serie de documentos que fueron señalados por la señora juez dentro de dentro de la sentencia en los cuales el señor Achury firmaba unas renunciaciones, también se ha establecido en testimonios e interrogatorios que esas renunciaciones se hacían por parte de Cootranszipa en la dinámica del transporte para hacer los cambios de vehículo que conducía el trabajador. En este caso, esto ocurrió específicamente en ese interregno entre el 2010 y noviembre de 2011 que fue uno de los cambios de vehículos. Sin

embargo, pese a que el señor Juan Pablo Achury no está a cargo de un de un vehículo específico si prestando servicios como conductor relevador, por lo que la realidad, la vinculación con Cootranszipa fue continua. En interrogatorio de parte, en efecto, el señor Juan Pablo Achury indicó o hizo una serie de manifestaciones en relación con esta situación, sin embargo, pues señaló que se firmaban los documentos de contrato a término fijo, sin embargo debe valorarse la realidad de las pruebas y valorarse también que el conductor para este efecto no desconocía, pese (...) o sea a que simplemente reconoció lo que se firmó en documentos pero no estaba hablando de la realidad de sus vinculaciones, que fue única y continúa como se demostró, se demuestra con las restantes pruebas que deberán ser valoradas en la segunda instancia y de conformidad con las con cómo lo ampliaré en alegaciones en la alzada. En cuanto al tema de la estabilidad ocupacional reforzada, me quisiera referir inicialmente, y dado que este es como una de las claves de análisis de la prueba dentro del presente proceso al despido del actor y para ese efecto me remito al cuaderno 1 al folio, cuaderno 1 digital, Folio 122 en dónde está la carta terminación del contrato de trabajo con justa causa y en la carta de terminación de contrato con justa causa que es lo que se analiza ante el despido se pone de manifiesto Cootranszipa pone de manifiesto que da por terminado el contrato en virtud y abro comillas “de una falta disciplinaria grave cometida por usted el día 9 de febrero que consistió en agredir físicamente a su compañero de trabajo Javier Pastrana” cierro comillas. También Cootranszipa señala que hay una serie de pruebas entre esas hablas de unos oficios, de unos testimonios, de una diligencia de descargos. Esas pruebas no están dentro del expediente y quién debía demostrar todo lo acaecido con relación a la carta de terminación del contrato de trabajo es Cootranszipa, lo que aquí se dijo y como se dijo en alegatos de conclusión y en efecto, sí hubo una agresión entre ambas partes, porque pues eso es una situación que no se trató de desconocer de ninguna manera lo que se dijo es que la valoración de esta agresión debía hacerse uno, de conformidad como lo indica la misma entidad empleadora en la carta de terminación, es decir, del reglamento interno de trabajo, sin embargo, para el análisis de esa situación Cootranszipa omite deliberadamente porque igual se solicitó que aportar al reglamento interno de trabajo y no lo aportó al proceso y aquí en la misma carta dice, como se anotó en el acto de indisciplina cometidos con usted en el desempeño de sus labores, el cual reconoció en los descargos rendidos, además, viola en forma grave numerales 2 del artículo 47, 44 del artículo 51 del reglamento interno, en los cuales, en concordancia con el artículo 58 primero, es decir, Cootranszipa, tiene un reglamento de trabajo en el cual se establece una escala de faltas y sanciones y se establece que seguramente un procedimiento para los descargos que se efectuaron y pues para valorar que ese debido proceso hubiera acaecido para la terminación del contrato de trabajo del señor Juan Pablo Achury debía, pues en este proceso, debía haberse aportado, así como las pruebas que ahí alego, pero no lo hizo. Adicional a lo anterior, pues la agresión que (...) o sea el señor Juan Pablo Achury en interrogatorio de parte lo que manifestó fue que había habido pues una agresión mutua y aparte, pues producto como está demostrando dentro del expediente de una discusión que no tramitó el empleador en debida forma. Si bien, los trabajadores deben guardar una serie, una conducta, como lo dijo la señora juez en la sentencia, también es cierto que, si se presentan diferencias dentro del ámbito laboral, existe también un comité de convivencia laboral y existe también una serie de reglas de ambiente laboral y de seguridad y de salud en el trabajo que están contempladas en las normas laborales y de Seguridad Social y las cuales se debieron seguir. Pero acá pues Cootranszipa no aportó ninguna prueba de que hubiera tramitado las diferencias entre estos dos compañeros trabajadores no aportó el reglamento interno, no aportó tampoco que las diligencias de descargos se hubieran hecho conforme a los procedimientos, tanto que están en un reglamento como los procedimientos que tiene establecido la Corte Constitucional para los descargos y para protección del derecho de defensa. Entonces, lo que aquí se está alegando es que, en efecto, pues hubo una situación que ocurrió el 9 de febrero del año 2018 entre Juan Pablo Achury y el señor Javier Pastrana, situación que debía ser estudiada y analizada por la entidad empleadora, pero pues no podía hacerlo en violación del debido proceso y en violación de las normas establecidas tanto internamente como legalmente. Además de esto, se probó dentro del proceso que al señor Javier Pastrana pese a que se demostró que la agresión fue mutua, le mantuvieron su vinculación y entonces uno se pregunta ¿por qué motivo hay una diferencia entre que al señor

que mantuvieran la vinculación del señor Javier Pastrana y que desvincularan al señor Juan Pablo Achury?, esto se expuso frente a la carta de despido, es decir, la desigualdad que hay y la única diferencia que hay es que el señor Juan Pablo Achury compareció en días anteriores a que se practicara la segunda diligencia de descargos al juzgado y pues se lo citó para ser testigo dentro de un proceso. Esa situación y obviamente también la situación de que el señor Achury también había denunciado un tema de discriminación de salud que tampoco fue tramitado por comité de convivencia laboral, comité que en interrogatorio de parte de la representante legal, indicó, existía dentro de la compañía desde el año 2016, pues tampoco existe prueba dentro del expediente con la cual se pueda verificar que hubo estos trámites de estas denuncias que hizo el señor Juan Pablo Achury, simplemente al señor Juan Pablo Achury se le entregó una carta diciéndole que ellos no lo discriminaban, pero no se hizo un análisis real que no lo discriminaron por su situación de salud, pero no se hizo un análisis real de qué fue lo que ocurrió, ni se lo citó, ni fue citado por el comité de convivencia. Entonces, de esta forma pues hay una violación del debido proceso y de las normas que están establecidas para un despido de estas características. Además de esto, si tuviéramos el reglamento interno de trabajo la demanda no pudo demostrar que, en efecto, dentro de la escala de sanciones, este tipo de conducta fuera considerada como una conducta grave, sancionable y sancionable con el despido, perfectamente y ahí pues entra la duda de por qué no lo aportó. Muy seguramente no da lugar al despido, como ocurrió en el caso de Javier Pastrana y pues fue él, por eso no se no se aportó esta y pues este fue el trámite que se está solicitando no se cumplió y pues la obligación en este caso, la carga de demostrar todo lo que ha sido en torno al despido es de la parte demandada es de el empleador y obligación que no cumplió dentro del trámite del presente proceso. Sobre esta situación, también quiero poner de presente que incluso como omitiendo y en gracia de discusión todo lo anterior, la demandada no probó dentro del proceso que los golpes que se dieron entre Javier Pastrana y el señor Juan Pablo Achury hubieran sido producto de la culpa necesariamente del señor Juan Pablo Achury, lo que tal como lo expuso la señora juez dentro de la decisión, esta expresión y me permito poner la presente denuncia, es lo que declaró Juan Pablo Achury, fue lo que le dijo Javier Pastrana y lo empujó y le empezó a dar golpes y ahí inició la discusión entre ellos en la terminal. Aquí no se pretende decir que no podía haber un análisis de esto, de esta situación y de estos hechos es simplemente lo que se dice es que si se iba a hacer un análisis de eso, debía hacerse, uno con cumpliendo el debido proceso y cumpliendo todas las normas y dos que para la situación concreta y específica del señor Juan Pablo Achury, quien si bien tenía una recomendaciones laborales, estas recomendaciones laborales que venían desde el año 2016, implicaban y pues aquí entró como en la contradicción del tema de fuero de salud de implicaban, no tenía para esa fecha y no, no tenía para el 2018 incapacidades. No quiere decir que no tuviera el señor Juan Pablo Achury, una disminución de su capacidad física y que no se encontrara en un tratamiento de salud. En estos casos y yo sí quiero insistir como la argumentación con respecto a eso, a eso no se solicita que no se puede hacer el despido de un trabajador que tiene una disminución en su capacidad de salud, simplemente y la norma lo que establece es un requisito mínimo y es un requisito mínimo y es que se acuda a la inspección del trabajo y al Ministerio del Trabajo y si el Ministerio del Trabajo de inspector del trabajo demuestra que en efecto esta disminución no le da una estabilidad trabajador y que el trabajador puede ser despedido, pues autoriza el despido, pero es que se ha tornado casi como en un requisito, como si no se pudiera, como si la empresa nunca pudiera hacer uso de una carga además mínima que acudir a una inspección del trabajo. Un trámite además básico para garantizar derechos mínimos y derechos del debido proceso. Sobre el tema de la de la calificación de pérdida de capacidad laboral, si bien no está dentro del expediente y no el señor Juan Pablo Achury para la fecha de terminación del contrato no tenía un porcentaje de pérdida de capacidad laboral establecido, la Corte Constitucional ha determinado por dado de las condiciones en que sea en la calificación y en las que se establece el porcentaje que este no es un requisito necesario e indispensable y yo solicito que en el presente caso se de aplicación al criterio de la Corte Constitucional y no al criterio de la Corte Suprema de Justicia, tal como como se ha hecho dentro de la jurisdicción ordinaria y no me refiero en sede de tutelas, sino en serie ordinaria laboral en instancias ordinarias laborales, sea de aplicación por algunos jueces y incluso por el mismo Tribunal de Cundinamarca el criterio de la Corte Constitucional

para el análisis de estos casos, pues es una exigencia demasiado, demasiado, perdón, es demasiado ¿Cuál sería la palabra? imposible para el trabajador tener específicamente al momento de la terminación del vínculo, su calificación y su porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Y, pues en estos casos es por eso que debe atenderse a esta situación. Además de esto, solicito frente a este asunto que se tenga en consideración por parte del despacho que, si hubo unos análisis del puesto de trabajo, análisis que reposan dentro del expediente y en esos análisis que reposan dentro del expediente, se establecieron unas recomendaciones laborales. ¿Para qué? Para proteger la salud del trabajador recomendaciones que se solicitó a la empresa a seguir. Sobre el tema de que el señor el trabajador encontrará un trabajo con posterioridad en transportes Guasca y que ocupará el cargo de conductor, la verdad en estos casos también ha sido ampliamente discutido porque necesariamente lo que se tiene que evaluar por parte de los jueces es si hubo discriminación y si hubo una falta de consideración del estado de salud del trabajador al momento del despido. No se puede pretender que entonces el trabajador pues que tiene una familia que tiene unas necesidades, tenga que quedarse necesariamente sin trabajo y no busque trabajo, incluso en una actividad que le puede representar para su salud, como en este caso ocurrió, una mayor afectación, pero pues porque se vio obligado hacer para pues suplir sus necesidades básicas. A mí sí me sorprende que este criterio se venga imponiendo dentro de la jurisdicción ordinaria y es el criterio de que para establecer la protección de estabilidad ocupacional reforzada se evalúe si después que el trabajador fue despedido sin consideración a su estado de salud que se indica, es un requisito mínimo acudir al Ministerio de Trabajo sin consideración a la evaluación de esta condición, se exija que el trabajador básicamente, pues no realice ninguna actividad laboral para dar la protección, este criterio se ha impuesto en este análisis y pese a que aquí se realizó, pues un análisis de las pruebas sobre el tema del despido que pudieran considerar que no, que no es el criterio de la juez, si en el fondo se advierte que esa mención a porque el trabajador ahora sí está de conductor en transportes Guasca atiende, pues a estas consideraciones y solicito que esto sea revisado, que este criterio sea revisado por el juzgador de segunda instancia. Sobre el tema de la situación de la terminación del vínculo, solicito que, si no se accede a declarar el despido e ineficacia reintegro, se acceda a la pretensión subsidiaria de reconocimiento de indemnización por despido injustificado, pues, como ya se mencionó ampliamente y como se ampliará en los argumentos o el análisis de pruebas, pues no se pudo demostrar dentro del presente proceso la justa causa en los términos en los que está establecido en la carta terminación del vínculo laboral. Sobre los salarios y perdón sobre el salario real y el análisis de la situación del trabajador cuando era conductor y ya no despachador, esto es la situación anterior a agosto 2016, solicito que se que se haga una revisión de la decisión que aquí se profiere en consideración a varias situaciones: uno, a que entre noviembre de 2011 y agosto 2016, el trabajador tuvo la misma ruta y el mismo vehículo Gachancipá- Zipaquirá, Zipaquirá- Sopó y si es posible, establecer con el análisis sistemático de pruebas, tanto documentales como testimoniales y de interrogatorios, que había un plan de rodamiento para esta ruta, un plan de rodamiento que se cumplía y en este caso muy particular del señor Juan Pablo Achury coincide incluso el interrogatorio de parte de la representante legal, con lo que está demostrado de análisis de puesto de trabajo. Y es que el trabajador laboraba aproximadamente 10 horas de trabajo en esta ruta y eso coincide con lo que dice la representante legal, con lo que confiesa en interrogatorio de parte, y pues si a estas 10 horas se añaden los restantes tiempos de disposición del trabajador para carga y descarga de pasajeros anteriores al inicio de la jornada laboral, aparte, si también se hace un análisis de el plan de rodamiento de esta ruta entre 4:40 de la mañana y 7:55 de la noche, que si bien, claro, el trabajador no iniciaba todos los días a la misma hora, si se estableció dentro del expediente, cada cuanto salían los vehículos y haciendo un análisis del plan de rodamiento se puede comprobar también el número de horas laboradas por el trabajador que excedían de la jornada máxima legal. Y también que en varios períodos y estableciendo también ese plan de rodamiento tenían recargos nocturnos y aparte, pues de eso también se comprobó que recargos dominicales y festivos. Quiero hacer énfasis en algo que dijo la señora juez en la sentencia. Y es que las planillas las manejaba el conductor, esto no es cierto, el conductor manejaba los tickets de despacho, que fue los que se aportaron con la demanda, que son unos desprendibles pequeños en los que se registra la hora y están pues todos los desprendibles

que el trabajador pudo conservar están, dentro del expediente, pero las planillas de despacho, que son las planillas diarias que están, que fueron las que aportó la demandada en virtud de la orden de exhibición de documentos, así como los planes de rodamiento eran manejados directamente por la empresa. Si las hubiera manejado el trabajador no los tendría por qué tener la empresa y haber sido aportados por esta. Se pueden observar en los cuadernos siete y en los demás cuadernos donde están estas minutas diarias de despacho específicamente, es el nombre y aparte de esto no podían ser manejados por el por el conductor, en este caso por Juan Pablo Achury, porque ahí se ven los distintos vehículos, el número de vehículos que corresponden pues al plan de rodamiento y las horas de ingreso y las horas de salida a las horas de regreso, los distintos vehículos que cubrían cada ruta a cada una de las rutas que laboraba el trabajador. Si se analizan esas planillas de esas minutas diarias de despacho, como lo ha hecho la señora juez en otras decisiones y para el efecto traigo a colación el expediente del señor Carlos Martínez, que en ese momento se encuentra en la Corte Suprema de Justicia. Si se analiza en esas minutas diarias de despacho porque para ambos trabajadores las minutas fueron las mismas. Se puede establecer tanto el plan de rodamiento y las horas de ingreso y las horas de salida y se pueda establecer según el número del vehículo que para este caso y entre noviembre de 2011 y agosto 2016, el artículo 173 del trabajador y en las demás rutas también está el número de vehículos conducido por el trabajador se puede en las otras rutas que son Cajicá- Zipaquirá y Gachancipá- Bogotá se puede establecer el plan de rodamiento, el promedio de horas laboradas y obviamente, pues que hubo trabajo en horas extras. Pero no como lo estableció la señora juez dentro de la sentencia, sino en un sentido mucho más amplio. En ese sentido solicito que se revise la decisión. Además, porque la condena a reliquidación, a pago y reliquidación de acreencias deberá para esta condena, tenerse en cuenta que también se puede establecer el promedio y también se puede establecer las horas extras para el tema de aportes a seguridad social que no prescriben desde el 2011, porque es la misma ruta Gachancipá-Zipaquirá, Zipaquirá - Sopó hasta el 2016 y desde y también esto aplica el tema de prescripción. También se recuerda que en que no es lo mismo para el tema de cesantías y pues no, no prescriben de la misma manera que prescriben las restantes acreencias laborales Además de lo anterior, sobre este punto quisiera resaltar lo que se evidenció en interrogatorio de parte y testimonios y es que esta ruta Gachancipá- Zipaquirá, Zipaquirá- Sopó duraba entre 1 hora, 10 minutos, 1 hora 20 minutos y todos los días, como lo dijo la representante legal y aparte de esto que había un número de vehículos determinados, esto si se estableció conforme la testimonial Y es por eso que, en un análisis conjunto de pruebas, si se puede, si puede haber lugar a establecer las horas extras no sólo en los periodos que indicó la señora juez, sino en los en los demás periodos y pues esto afectará la reliquidación. Ella dijo sí, considerando que le periodo de prescripción de las cesantías hacía porque eso es distinto y que debe tenerse no sólo en cuenta al 2014, sino hasta el 2011. Aparte de eso, el análisis de prueba en el presente caso se puede hacer, se debe tener en consideración que según este plan de rodamiento y según los planes de estas rutas, estas horas extras no eran ocasionales y según lo que se advierte en algún grado, dentro de la decisión lo que extraña a la señora juez es que no se hubiera probado el que no se pudiera vislumbrar día a día, pero lo que aquí se ha demostrado es que esto era permanente, que era una actividad, no era una actividad ocasional de horas extras y de trabajo suplementario de recargos ocasional, sino que era permanente y continua y es un análisis de horas extras que implica una valoración distinta de la prueba y una valoración distinta de pretensiones y condenas, que las hace mucho más amplias a lo que aquí se a condenado. Y en ese sentido se solicita esta situación sea revisada por el Superior y en alegaciones en segunda instancia se ampliará, como toda la argumentación en este sentido. Sobre las condenas subsidiarias, solicito que subsidiariamente, en caso de que de que no se no se encuentre que aquí hay lugar a la protección por esta vía ocupacional reforzada y que se encuentre que hay lugar a un despido sin justa causa solicito que se impongan no sólo la indemnización moratoria del artículo 65, como estableció la señora juez, sino la indemnización moratoria del artículo 99 la ley 50 de 1990 también, esto en atención a que es claro que la demandada sabía que el trabajador prestaba servicios en horas nocturnas, también que prestaba servicios en dominicales en festivos, como está demostrando en el expediente que prestaba horas extras y que obviamente eso está regulado por la normatividad laboral de

antaoño y se ha establecido que esto hace parte del salario del trabajador y que debe tenerse en cuenta para cuantificar el salario trabajador y en esa medida el salario la base salarial real, pues es la base de las cesantías. Entonces no se puede considerar en el presente caso, como estimó la señora juez en el análisis de las pretensiones subsidiarias, que un pago parcial de cesantías, es decir, un pago sobre una suma del mínimo, es un pago que es hecho conforme el artículo 99 de la ley 50 del 90, pues lo que establece la norma y una interpretación de la norma que además es según más favorable a los intereses del trabajador en caso de que hubiera duda en la interpretación de esta norma, es que las cesantías deben hacerse conforme al salario real y que, al no haberse hecho conforme al salario real, pues también aplica esta indemnización moratoria. Esto, sumado pues a la mala fe ya demostrada dentro del presente proceso de la compañía demandada que esta mala fe y quiero hacer énfasis en este punto sobre eso no es solo una conclusión de la demandada sobre si los tiempos de disponibilidad, se tenían o no en cuenta. Aquí hemos visto y hay planillas en donde se prueba que el trabajador entraba antes de las 06:00AM a laborar y, pues no hay una sola prueba de un pago de un recargo nocturno, entonces esto no era simplemente una, o sea, no se trataba a efectos de valorar la mala fe de la demandada, simplemente de que no estuviera considerando los tiempos de disponibilidad del trabajador cuando se ha mostrado que no cumplía ni siquiera con una de las cargas mínimas en materia laboral y es pagarle a un trabajador que devenga el salario mínimo y el auxilio de transporte. Entonces no es sólo una, digamos, una discusión básica sobre qué tiempos o no son los tiempos que se tienen, se tiene el trabajador para efectos de jornada laboral, sino que se ha demostrado dentro del presente proceso que Cootranszipa no atiende a los derechos mínimos y básicos de un trabajador que devenga un salario mínimo, además, no estamos hablando de cualquier trabajador. Se suma a la anterior que pues no paga ni si quiera o no pagaba cuando era conductor el señor Juan Pablo Achury, dominicales y festivos, y solo concedía 2 días de descanso al mes cuando, pues esto viene desde principios del siglo pasado y ya creíamos haber superado prácticas de esclavitud moderna, que es el término que ahora acuñado la OIT para este tipo de prácticas laborales en las que obviamente estamos ante situaciones que se enmascaran dentro de una vinculación laboral aparentemente legal, pero pues que claramente no conceder los descansos mínimos a un trabajador pues resulta en una conducta que es muy reprochable y pues que debe ser estudiada para las consideraciones sobre la mala fe de la empresa en este caso. Si en el estudio de pretensiones subsidiarias se hace un análisis de también de las cargas que ha tenido que soportar el trabajador después de su desvinculación, solicito también a los señores Magistrados que se evalúe la condena por perjuicios morales, tal como lo estableció la Corte Suprema de Justicia, la cual no es excluyente con la condena de indemnización por despido injustificado. Reitero también solicito que se haga una revisión de la prescripción por cuanto al tema de cesantías y en cuanto al tema de aportes a Seguridad Social anteriores al 2014, pues al menos, si eventualmente se tiene que esa vinculación de noviembre 2011-2016 fue la última, como lo estableció la señora juez, pues ahí hay una continuidad del análisis probatorio sobre la misma ruta que deberá tenerse en consideración. Solicito a los señores Magistrados que en el presente caso tengan en cuenta para el análisis del recurso de apelación y de lo que se exponga en alegatos que estamos ante derechos mínimos irrenunciables del trabajador y solicito que esto se tenga en consideración para el análisis de la sentencia que se ha preferido en esta instancia. Gracias señora juez, en esos términos dejo soportado y sustentado el recurso de apelación.”

La apoderada de la demandada interpuso y sustentó el recurso de apelación, así:

“En la oportunidad procesal pertinente interpongo recurso de apelación contra la decisión que tomó el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Zipaquirá, el cual sustentaré de la siguiente manera. Honorables Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca Sala Laboral, solicito comedidamente se modifique y en algunos ítems se revoque el fallo proferido por la juez primera laboral del circuito de Zipaquirá teniendo en cuenta lo que sustentaré a continuación. En primera medida se solicita, se confirme el numeral primero en cuanto establecen que los vínculos laborales existentes con el señor Juan Pablo Achury son

contratos a término fijo conforme lo estableció el a quo en la sentencia de primera instancia. En cuanto a las condenas impuestas en contra de mi representada, solicito se absuelva, que se revoque y en su lugar se absuelva de todas y cada una de las pretensiones a mí representada teniendo en cuenta lo siguiente, en primera medida cabe resaltar que entre el señor Juan Pablo Achury, cuando inició sus labores a partir del último contrato que fue a partir de noviembre del año 2011, ejecutó efectivamente su labor al servicio de Cootranzipa, sin embargo, todo el horario o la disposición, como lo adujo la juez y no puede ser catalogada como una disponibilidad total a favor de mi representada, pues de las pruebas practicadas dentro del expediente se pudo demostrar que el señor Juan Pablo Achury, dentro de ese lapso de tiempo de descanso que aproximadamente oscilaba dentro 1:40 minutos, tenía la potestad de realizar actividades de carácter personal, familiar o social, pues ese sentir ha sido ratificado y fue ratificado inclusive por uno de los testigos como fue el señor Javier Antonio Pinzón Silva, quien no fue tachado por la apoderada de la parte demandante y quien en su dicho fue totalmente locuaz y espontáneo para rendir su declaración, razón por la cual es claro que el señor Juan Pablo Achury, en dicho temporalidad podía estar realizando actividades de carácter personal, como efectivamente lo realizó en algunas de ellas, pues el mismo demandante, así lo confesó en su interrogatorio de parte. Es claro, adicionalmente que conforme lo establece el decreto 869 de 1978, el señor Juan Pablo Achury no estaba constantemente manejando el vehículo, razón por la cual no se puede hablar de una disponibilidad total o una ejecución de la labor de manera total. Pues el artículo segundo establece que solamente se considerará del ya referido decreto, establece que solamente se considerará como horario de trabajo o como efectivamente laborado de los conductores, aquellos durante el cual el conductor estuvo realmente al frente del volante o a disposición de las rutas, es claro que el tiempo muerto no estuvo a disposición de las rutas, pues como bien lo dijo el señor Javier Antonio Pinzón se hacía una programación previa de las rutas de rodamiento, razón por la cual no había que tener una disponibilidad total, sino el señor Juan Pablo Achury ya sabía en qué tiempo iba a salir, ya sabía qué hora iba a ser su despacho por parte del despachador de ese momento. Ahora bien, el acceder a una condena o el ratificar una condena de horas extras ratificaría que este tipo de conductores laborarían efectivamente por superior a la jornada mínima permitida, situación que no se cumple dentro del presente proceso, teniendo en cuenta que el señor Juan Pablo Achury no laboró más de las 8 horas permitidas por el CST Pues así lo acepta él mismo, así lo aduce o confesó el mismo demandante en su interrogatorio de parte y así lo constataron los testigos allegados tanto por la parte demandante como por la sociedad demandada, testigos que reitero no fueron valorados conforme a las tachas interpuestas como por ejemplo el señor Ezequiel Urbina, quien se ratifica, es un testigo totalmente parcializado y que su dicho está viciado teniendo en cuenta que tiene una demanda en contra de mi representada, en las cuales en sus pretensiones son totalmente similares en cuanto al reconocimiento y pago de horas extras y de recargo dominical o festivo. Ahora bien, para reconocer este tipo de trabajo suplementario como es hora extra diurna y recargos con el trabajo dominical, la Corte Suprema de Justicia sala laboral ha sido reiterativa en aducir que para aprobar dicha actividad es necesario que la parte demandante lo pruebe por medio de una tarifa legal, como lo adujo la juez en la parte considerativa de su sentencia. No obstante, extraña como avala unos soportes o unos desprendibles de pago cuando la misma dice que ahí no se logra evidenciar hora de entrada, hora de salida y hora de llegar. Pues el convalidarlo sería ratificar una prueba que es totalmente inconclusa y que no genera seguridad jurídica para el reconocimiento y pago de dichas horas extras, como también los use en días dominicales festivos, pues inclusive el testigo allegado por la parte demandante es claro en aducir que el señor Juan Pablo Achury no laboraba los domingos que laboraba de lunes a sábados, situación que va concordante con la declaración rendida por la Representante legal en ese momento de mi representada. Razón por la cual solicito honorables magistrados en este aspecto se revoque la decisión tomada por el juzgado primero laboral del circuito de Zipaquirá. Para en su lugar, absolver a Cootranzipa del reconocimiento y pago de horas extras diurnas o de recargos dominicales, teniendo en cuenta que, en el sentir de la normatividad, específicamente en el Decreto 6869 de 1978 que fue analizado por la sentencia, SL 8675 del año 2017. No se cumplen con los requisitos propios para poder hablar de un trabajo suplementario, un trabajo extra por parte del señor Juan Pablo

Achury. Ahora bien, en cuanto a la condena del pago de la Seguridad Social se solicita igualmente que no se acceda al reconocimiento y pago de dicha reliquidación, teniendo en cuenta que como consecuencia, pues de la revocatoria de reconocimiento y pago de las horas extras, pues no existiría justo título o causa legal para efectuara, algunas reliquidación del sistema de Seguridad Social integral en pensiones. Ahora bien, si en gracia de discusión el Tribunal decide confirmar ese aspecto, solicito, se revise y se modifique en dicha condena, teniendo en cuenta que tal y como lo adujo la parte, la juez de primera instancia se aplicó el fenómeno parcial de la prescripción. pero se desconoce entonces porque se condena o se ordena la reliquidación del año 2014, si bien se conoce que en temas de Seguridad Social son totalmente imprescriptibles el reconocimiento y pago del de las horas extras diurnas o del recargo dominical o festivo, si gozan o si están bajo la potestad del fenómeno de la prescripción y al haberse declarado prescritos en cuanto a la condena inicial, pues es lo más lógico que en cuanto a la Seguridad Social, pues también se encontraría totalmente prescritos. Es claro que al haberse entablado la demanda solamente hasta el 6 de septiembre del año 2018, pues el fenómeno de la prescripción comenzó a contabilizar a partir de haberse admitido la demanda el 6 de septiembre del año 2018. Pues el fenómeno de la prescripción comenzó a contabilizarse a partir del 6 de septiembre del año 2015, razón por la cual todas las pretensiones o todos los derechos incoados o solicitados con anterioridad al 6 de septiembre del año 2015 estarían bajo la figura de la prescripción. Solicitando nuevamente que se modifique inicialmente que se revoque en su totalidad, la condena impuesta y que si en gracia de discusión se lograra ratificar la decisión de condenar a mi representada al pago de una reliquidación al sistema de Seguridad Social integral se modifique la condena impuesta declarando totalmente prescritas la reliquidación con anterioridad al 6 de septiembre del año 2015. De la misma manera, solicito a los honorables magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca. Se revoque la decisión de condenar a mí representa al pago de la sanción prevista en el artículo 65 del CST, teniendo en cuenta que la Corte Suprema de Justicia Sala laboral ya ha sido clara y la reiterativa bajo un precedente jurisprudencial en aducir, como lo es en las sentencias 194 del año, SL 194 del año 2019, con radicación interna N.º 71154 con magistrado ponente, la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que la indemnización por falta de pago no es procedente en temas de reliquidación de prestaciones sociales, pues el empleador cumplió y demostró su buena fe al haber liquidado al trabajador. Ahora bien, si existen rubros bajo un hipotético que estén en dados a condenar o a reconocer a favor del trabajador bajo esos rubros solamente operaría la indexación. Porque no se puede grabar al empleador con doble pago cuando ha demostrado su buena fe en el pago de la liquidación efectivamente impuesta. Ahora hablar de una demostración de mala fe cuando un conocimiento que tenía la obligación de pago, como lo aduce la juez de primera instancia para poder condenar a esos intereses, a esa sanción moratoria. Pues no es dable en este caso porque mi poder mi poderdante siempre obro, convencida de que obraba conforme al cumplimiento del decreto 869 del año 1978 y que en ese sentido el tiempo muerto, o el tiempo en que el trabajador tenía la potestad de realizar sus actividades de carácter personal, familiar y social, pues no se contabiliza, o no tienen por qué contabilizarse para como un horario de trabajo. Razón por la cual el señor Juan Pablo Achury no laboró el mínimo permitido o laboró solamente las 8 horas diarias, conforme lo establece el CST, razón por la cual no habría lugar o no hay lugar al pago de las horas extras ni de recargos dominicales o festivos, en razón de lo expuesto con anterioridad y teniendo en cuenta que esas son las condenas efectivamente impuestas en contra de Cootranzipa, solicito se revoquen todas y cada una de las condenas impuestas en contra de mí representaba y para en su lugar absolver de todas y cada una de las de las pretensiones, por considerar que no existe el material probatorio suficiente para poder determinar un trabajo suplementario y así las cosas que se condene en costas de segunda instancia al demandante y las de primer grado se impongan a favor de mi poderdante y a cargo de la parte demandante En este sentido del interpuesto el recurso de apelación. Muchas gracias.”

La juez de conocimiento concedió los recursos de apelación interpuestos. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 11 de agosto de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION:

En el término concedido en segunda instancia para alegar, la apoderada del demandante presentó escrito, en el que manifestó:

“En los periodos en que el actor fue CONDUCTOR RELEVADOR tuvo vinculación directa con COOTRANSZIPA Para el análisis de la continuidad de la relación laboral, deberá tenerse en cuenta que la Ley 336 de 1996 solo permite que una persona preste servicio de transporte público en un vehículo a través de una empresa debidamente constituida y habilitada por la autoridad competente y en vehículos homologados para la prestación del servicio. Es decir, que un propietario de un vehículo al servicio de COOTRANSZIPA, pese a ser dueño del automotor, no puede prestar servicio sino única y exclusivamente a través de la empresa, siendo esta la habilitada, y un trabajador no puede laborar o 2 prestar servicio de transporte público sino únicamente a través de una empresa debidamente autorizada y habilitada como COOTRANSZIPA y con un carro homologado, como lo son los vehículos que se encuentran dentro de la flota de dicha empresa y en los cuáles siempre trabajó, ya sea como CONDUCTOR FIJO o como RELEVADOR. También deberá tenerse en consideración, que los “actos de renuncia”, los cuales consideró la señora Juez no fueron desvirtuados, son la forma escrita y la modalidad que en la dinámica de la prestación de servicios de transporte adoptó COOTRANSZIPA para cambiar al conductor de vehículo. Los testigos corroboraron con sus declaraciones estos hechos, es decir, que al cambio de vehículo se hacía firmar documentos y se le imponía la carga al trabajador de asumir el pago de aportes a seguridad social a través de una empresa tercera o como independientes, y además de esto, se dejaba al trabajador como RELEVADOR en la misma empresa, esto es para conducir distintas rutas, pero siempre al servicio de COOTRANSZIPA. Esto es lo que se advierte de la declaración que hiciera el señor ACHURY en su interrogatorio de parte. Es decir, se firmaban contratos a término fijo y documentos de renuncia, pero como sistema que ha adoptado la empresa cuando hay cambio de propietario de vehículo. No obstante, el principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas de vinculación, impone en este caso un análisis de las pruebas en consideración a la realidad del funcionamiento de la dinámica de esta cooperativa de transportadores, por lo que se solicita, sea tenido este punto en consideración en la alzada. Es decir, las meras formas escritas que pretende aducir la demandada para demostrar de su dicho interrupciones en el contrato, no tenían otra finalidad que realizar un cambio del conductor al vehículo de propiedad de otro socio de la COOTRANSZIPA, más no realizar una desvinculación y vinculación real distinta a la inicialmente pactada. Sobre las supuestas justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo En este punto, deberá tenerse en consideración en la alzada que, las normas laborales y la jurisprudencia que ha desarrollado las mismas, son claras en establecer que, corresponde al trabajador demostrar el hecho del despido y al empleador comprobar las afirmaciones que expone en la carta de despido. 3 Esto es lo que NO ocurre en este caso y lo que no tuvo en consideración la señora Juez, pues no analizó las pruebas obrantes dentro del plenario en relación con la carta de terminación del vínculo, ni las circunstancias que rodearon el despido. Al respecto se tiene que: Para los descargos del 12 de febrero de 2018, no hubo comunicación formal de apertura de proceso disciplinario. Tampoco, se formuló el proceso disciplinario con la indicación de los cargos y conductas imputadas, ni con la indicación de las faltas disciplinarias, calificación provisional de las conductas, traslado de pruebas, ni término para presentar pruebas. Además, inicialmente COOTRANSZIPA no tomó ninguna medida relacionada con los hechos ocurridos el 9 de febrero de 2018. Pero luego de que el señor ACHURY se presentara el 21 de febrero de 2018 al Juzgado Primero Laboral del Circuito de

Zipaquirá y ante la misma juez, se abrió nueva audiencia de descargos. Para la audiencia de descargos del 28 de febrero tampoco hubo comunicación formal de apertura de proceso disciplinario. No se formuló el proceso disciplinario con la indicación de los cargos y conductas imputadas, ni con la indicación de las faltas disciplinarias, calificación provisional de las conductas, traslado de pruebas, ni término para presentar pruebas. La juez omitió tener en cuenta, pese a que se le solicitó en alegatos, que en la carta de despido se relaciona el Reglamento Interno de Trabajo y que este no fue aportado por COOTRANSZIPA, situación que por sí sola da para concluir que dentro del proceso la demandada no cumplió con la carga de la prueba de demostrar sus afirmaciones en la carta de despido. Esto, pues no permitió que se validara si se cumplió con el procedimiento disciplinario establecido en el reglamento para la comprobación de faltas, y que se comprobara si los actos del señor ACHURY se enmarcan dentro de la escala de faltas que dan lugar a la terminación del vínculo. Es decir, la demandada no aportó la prueba que permita verificar que se siguió el debido proceso en el despido del señor ACHURY, pese a su existencia y encontrarse en su poder. Sobra decir, que COOTRANSZIPA tampoco comprobó que durante la vigencia del vínculo laboral hubiera socializado el RIT al actor. 4 Según la señora juez el actor debía tener un control de sus emociones y de cómo se desenvuelve en su medio laboral, afirmación que desconoce y niega que el ambiente y medio laboral se encuentran a cargo de la empresa, de COOTRANSZIPA y que en la situación concreta acaecida entre el señor PASTRANA y el señor ACHURY, COOTRANSZIPA no cumplió con su obligación de garantizar la convivencia laboral. Como se indicó desde la demanda, el señor ACHURY interpuso queja por acoso laboral en contra del señor PASTRANA, queja que NO tramitó COOTRANSZIPA, a través del comité de convivencia ni a través de ningún mecanismo al interior de la organización. Sobra decir y mencionar, que la demandada ni siquiera aportó al proceso las pruebas que anuncia en la carta de terminación del contrato de trabajo. Todas estas omisiones probatorias y en el debido proceso en el caso del despido del señor ACHURY MONTAÑO, lo único que demuestran es que la verdadera motivación para dar por terminado el vínculo fue su estado de salud, por el cual tenía restricciones laborales desde el año 2016. En este sentido opera la estabilidad ocupacional reforzada. Sobre el trabajo suplementario, horas extras, dominicales y festivos en el cargo de CONDUCTOR En este punto, se solicita se tenga en consideración que dentro del expediente se encuentra demostrado que el señor JUAN PABLO ACHURY laboró horas extras, dominicales y festivos. También, en horas nocturnas. Además, que el análisis de las pruebas obrantes del plenario relacionadas con este asunto se puede hacer de manera sistemática o folio a folio. En cualquiera de los dos casos se podrá comprobar que la jornada laboral del señor ACHURY no cumplía la máxima legal establecida. También, que COOTRANSZIPA no pagó una sola hora extra, un solo recargo nocturno en dominical y festivo, ni más de dos dominicales al mes. Esto, pese a reconocer que el señor JUAN PABLO ACHURY solo tenía dos días de descanso al mes, que el señor ACHURY ingresaba a laborar durante varios días al mes a las 4:40 de la mañana, y que laboraba más de 8 horas diarias. 5 Si se realiza un análisis sistemático, deberá tenerse en consideración por parte de la alzada que el trabajo suplementario en horas extras, dominicales y festivos, y el trabajo en horas nocturnas, NO era ocasional, sino que era habitual. Esto se advierte con la sola existencia de un plan de rodamiento para cada una de las rutas laboradas por el trabajador, el cual permaneció invariable en su caso durante el tiempo en que fue conductor. Además, se refuerza con las minutas diarias de despacho que obran dentro del expediente en las cuales se observan las horas de entrada y salida de cada de vehículo para la ruta, diariamente. También, se refuerza con las planillas de despacho diarias y con lo afirmado en testimonios e interrogatorio de parte por la representante legal de la demandada. Ahora bien, contrario a lo que estableció la juzgadora de primera instancia, en el plan de rodamiento de la ruta Gachancipá – Zipaquirá y Zipaquirá – Sopó, última ruta en la que laboró el actor como conductor, se puede determinar lo siguiente: Esta ruta iniciaba a las 4:40 de la mañana y finalizaba a las 7:55 de la noche. El CONDUCTOR debía estar antes de la primera ruta con 20 minutos de anticipación y antes de cada viaje con 10 o 15 minutos de antelación, tal como lo establece el manual de funciones que obra dentro del plenario y se comprobó con testimonios y en interrogatorio. En esta medida, la jornada laboral iniciaba a las 4 de la mañana, por lo que estamos hablando de 2 horas que presentan recargo nocturno, recargos de los cuales no obra prueba que hubieran sido pagados un solo día dentro de los años en

que el actor laboró como conductor. Ahora bien, para esta ruta se comprobó con testimonios, interrogatorio y documentales, operaban 17 carros. También, que se trataba de una ruta rotativa que iba semana a semana. De estos 17 carros, varios eran de COOTRANSZIPA. Cada carro hacía al día 6 o 7 viajes. La ruta se hacía entre 1 hora 10 minutos y 1 hora 20 minutos. Es decir, que al menos 560 minutos el conductor se encontraba manejando. Si a esto se suma el tiempo de embarque o disponibilidad entre viaje y viaje, es decir, 15 minutos antes de cada viaje, tenemos que el actor laboraba al menos 650 minutos, más 20 minutos de disponibilidad al primer viaje, 670 minutos. Por lo anterior, el promedio de horas laborales diario por el señor ACHURY para la ruta mencionada es de más de 11 horas. 6 Como se alega la habitualidad de trabajo suplementario debió liquidarse en promedio 3 horas extras diarias y 84 horas extras mensuales, desde el año 2011 y hasta el año 2016, tiempo en el que el actor laboró como conductor para la ruta mencionada. Si el Tribunal no realiza este análisis de prueba sistemático y conjunto, se solicita el cálculo de lo probado día a día por horas extras, trabajo suplementario, en dominical o festivo. En este asunto, deberá tenerse en consideración que de conformidad con el artículo 127 (modificado por el art. 14 de la Ley 50 de 1990) del CST, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. En el presente caso, se demuestra que no fue tenido en cuenta como salario el valor del trabajo suplementario, horas extras, recargos y trabajo en días de descanso obligatorio realizado por el trabajador de manera continua y habitual, siendo que estos factores eran parte integrante del mismo. También deberá tenerse en consideración que se comprobó que cuando el demandante era conductor, COOTRANSZIPA solo le otorgaba dos descansos al mes, por lo que el actor tuvo que laborar en dominicales y festivos durante todo el tiempo en que desarrolló esta actividad. Sanciones moratorias En el presente asunto, se debe confirmar no solo la condena por sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002) proferida por la señora Juez, sino también, se debe condenar a la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 99 de la Ley 50 de 1990. Consideró la juzgadora de primera instancia, que el empleador COOTRANSZIPA cumplió con su obligación de consignar las cesantías causadas durante la vigencia del que considera es el último contrato de trabajo del actor con la demanda, al hacerlo sobre el salario mínimo. Esta interpretación es restrictiva y desconoce el artículo 53 de la Constitución Política, el cual impone que en caso de existir dos o más interpretaciones sobre una misma norma, se debe aplicar la interpretación que favorezca o de prevalencia a los derechos del trabajador. El Código Sustantivo del Trabajo es claro y no ofrece margen de duda en establecer que constituye salario para liquidar prestaciones sociales “el valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio”, lo que incluye el auxilio de las cesantías, por lo que no puede decirse que como está demostrado que la demandada consignó sobre el salario mínimo legal el auxilio de cesantías “cumplió con su obligación”. Al respecto, se tiene que la condena por no pago de trabajo suplementario, recargos, dominicales y festivos no es circunstancial, sino que demuestra todo lo contrario, la clara intención del empleador COOTRANSZIPA de perjudicar patrimonialmente al trabajador para obtener un beneficio, la intención manifiesta de aprovecharse de su condición en desconocimiento de la ley y los derechos mínimos legítimos del trabajador, y esta situación también se evidencia en el caso de la consignación parcial de cesantías al fondo respectivo. Para tener una dimensión del incumplimiento por parte del empleador y de su mala fe deliberada y no circunstancial, es de anotar que obran dentro del expediente distintos documentos en donde se relacionan las horas de entrada y salida del trabajador y por ende el número de horas laboradas diarias. Al respecto, pueden consultarse las planillas de despacho diarias, planillas de rodamiento quincenales y mensuales. También, los cuadernos de minutas diarias de despacho. COOTRANSZIPA conocía y tenía bien claro que la jornada laboral del demandante excedía la máxima legal y se desarrollaba entre horas diurnas y nocturnas, en dominicales y festivos. Además, que se cumplía sin los descansos obligatorios, pues así lo ordenaba como dan cuenta, documentales, como las visibles al expediente. Frente a estas pruebas NO EXISTE, ni obra dentro del proceso ni un solo documento que dé cuenta que la

demandada canceló si quiera una sola hora extra laborada por el trabajador demandante o un solo recargo nocturno o los dos 8 dominicales que le exigía laborar al mes cuando se desempeñaba como conductor. Petición final La decisión que se adopte no puede circunscribirse exclusivamente a los motivos de inconformidad planteados por la apelante, pues el artículo 35 de la ley 712 de 2001, que creó el artículo 66 A del CPTySS, fue condicionado en su exequibilidad en las sentencias C-968 de 2003 y C-070 de 2010 “en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador”, entre los que se incluyen los derechos fundamentales que aquí se discuten. El derecho social no acepta rigideces en busca de la verdad real y la justicia social, por tanto, el juzgador social de segunda instancia no puede negarse a analizar la totalidad de los soportes en que se basan los derechos mínimos irrenunciables del trabajador como son sus derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, seguridad social en conexidad, parte integral de otros derechos fundamentales como son el trabajo y la dignidad humana.”

Por su parte la apoderada de la accionada presentó escrito en el cual afirmó:

“Como primera medida, se manifiesta desde ya que se está en total desacuerdo de las consideraciones emitidas por la Juez de primera instancia, a emitir una condena en contra de la sociedad¹ COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES COOTRANSZIPA, por concepto de horas extras diurnas y recargo dominical, teniendo en cuenta que de conformidad con las pruebas allegadas no se logra una demostración inequívoca del cumplimiento de horas extras o recargos dominicales o festivos. Nótese Honorables Magistrados como la juez de primera instancia ignoró la misma confesión realizada por el mismo demandante en el interrogatorio de parte, pues el mismo JUAN PABLO ACHURY MONTAÑO, confiesa que fue reubicado a la labor de despachador desde el año 2016 y que en dicho cargo solamente cumplía un horario de lunes a sábado de 6 am a 1 pm o de 1p.m. a 6 p.m., confesando de manera clara que existían dos turnos a cumplir y que era asignado semanalmente solo en uno de ellos, evidenciando ello que no se generaban por parte del demandante trabajado suplementario o en jornada extra a la inicialmente pactada. Ahora bien, si en gracia de discusión estuviese que, en el año 2015, cuando ejecuto la labor de CONDUCTOR, el demandante laboro o no horas extras diurnas, la respuesta clara sería que no, pues de conformidad a lo establecido en el artículo 56 del decreto 1393 del 05 de agosto de 1.970, ha permitido que conductores de servicio público como el demandante, solo trabajen hasta un máximo de 10 horas, como excepción al precepto del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo. Lo anteriormente referenciado también fue estudiado por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, mediante radicado SL 8675 de 2017 Magistrado Ponente el Doctor Fernando Castillo Cadena; de la misma manera estableciendo claramente que solo podía ser considerado como horario de trabajo, aquel tiempo donde efectivamente el conductor estuviese frente al volante o cuando simplemente estaba a la disposición de la realización de la labor, quedando en el presente caso plenamente probado que lo efectivamente laborado en el año 2015 por el señor JUAN PABLO ACHURY MONTAÑO, no supero en su mayoría las ocho (8) horas de trabajo, y aun así en los casos que, si las supero, está dentro de lo legalmente permitido, en el artículo 56 del Decreto 1393 de 05 de agosto de 1.970. En razón de lo expuesto con anterioridad, es claro que el demandante no laboró horas extras, razón por la cual no hay ningún factor económico a favor del demandante que mi representada este en la obligación de cancelar al demandante. Ahora bien, si no hay lugar al pago de las horas extras y recargos dominicales solicitadas por el demandante, es apenas lógico que la solicitud de reliquidación de las prestaciones sociales y seguridad social no estaría llamada a prosperar, pues de no estar plenamente probado por la parte demandante el trabajo suplementario, quien a su vez es la única que tiene la carga probatoria, se reitera no hay rubro alguno que mi sociedad deba al demandante. Por otro lado, resulta sumamente extraño que el juzgado haya declarado parcialmente probada la excepción de prescripción asegurando que el demandante solo tenía derecho a la reliquidación desde el año 2015 y en la condena de reliquidación de aportes a seguridad social haya impuesto la obligación de pago

¹ Sic.

desde el año 2014, encontrándose una incongruencia en el fallo emitido por la falladora de primera instancia. Solicito de la misma manera a los Honorables Magistrados confirmar la decisión de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción. Por último, es claro que mi poderdante siempre ha tenido la intención de pago y que bajo el hipotético que el tribunal determine que si debe generar el pago de algunos conceptos laborales, solicito revocar la decisión de condenar a mi representada al pago de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que la empleadora siempre ha obrado convencida que estaba en cumplimiento de las normas legales y de los decretos reglamentarios, razón por la cual su obrar siempre ha sido de buena fe, por otro lado el artículo 65 precitado, ha establecido que dicha indemnización opera solamente cuando el empleador se ha sustraído de cancelar salarios y prestaciones sociales, más no opera cuando se ha solicitado reliquidación de las prestaciones sociales, encontrándonos que frente al presente proceso la juez de primera instancia emitió un fallo desbordado y que perjudica sustancialmente a mi representada. Lo fundamentado en el presente recurso fue inobservado por el a quo, lo que conllevó a que emitiera un fallo que inobserva las normas de carácter general y particular, y lo que conllevó a interponer el presente recurso. Por lo anteriormente expuesto, solicito respetuosamente se REVOQUE las condenas impuestas en contra de mi representada en el fallo proferido por la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá teniendo en cuenta que en dicho fallo existe una apreciación indebida de la norma y por considerar que en dicho fallo no hay prueba que determine lo solicitado por el demandante, para en su lugar ABSOLVER de todas las pretensiones y condenar en costas al demandante, con respecto a la decisión de determinar que el contrato fue terminado con justa causa y a la no condena de la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990 solicito confirmar las decisiones respectivas a dichos temas.”

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver las apelaciones interpuestas por ambas partes, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar los recursos de apelación, la controversia en esta instancia resulta de determinar: (i) si existió una sola relación laboral entre el 1 de diciembre de 2003 y el 5 de marzo de 2018; (ii) si el demandante se encontraba cobijado por la garantía estabilidad ocupacional reforzada; (iii) si el actor fue despedido sin justa causa; (iv) si se demostró el trabajo suplementario en horas extras, dominicales y festivos entre el 1º de noviembre de 2011 y agosto de 2016; (v) si se demostró la buena fe del empleador que lo exima de la indemnización moratoria; (vi) si es procedente la condena por concepto de sanción por no consignación de cesantías; (vii) si es

procedente la condena por perjuicios; y (viii) si debe declararse la prescripción respecto de la reliquidación de aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

Respecto de la existencia del contrato de trabajo entre el 1º de diciembre de 2003 y el 5 de marzo de 2018, debe tenerse en cuenta que el artículo 23 del CST, consagra los elementos esenciales del mismo, tales como son: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia, y el salario. Respecto a la subordinación y dependencia, se debe advertir que el artículo 24 del CST, estipula la presunción consistente en que: *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario al presumido.

Al efecto, bueno es traer a colación lo acotado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en Sentencia radicada 30437 del 1º de julio de 2009, explicó los alcances del canon 24 de la obra sustancial laboral, indicando lo siguiente:

“(…) el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” y no establece excepción respecto de ningún tipo de acto, de tal suerte que debe entenderse que, independientemente del contrato o negocio jurídico que de origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal.

Por esa razón, como con acierto lo argumenta el recurrente, en ningún caso quien presta un servicio está obligado a probar que lo hizo bajo continuada dependencia y subordinación para que la relación surgida pueda entenderse gobernada por un contrato de trabajo.”

“Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, ha explicado esta Sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, desvirtuar dicha subordinación o dependencia.”

Es pertinente registrar que tales sub reglas jurisprudenciales han sido reiteradas, entre otras, en las sentencias CSJ SL10546-2014, M.P. Dr. Gustavo Hernando López Algarra; CSJ SL16528-2016, M.P. Dr. Gerardo Botero Zuluaga; CSJ SL378-2018, M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

Igualmente, se debe tener en cuenta el contenido y alcance del artículo 53 de la CP, disposición que consagra el principio denominado primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación de trabajo, por lo tanto, el juez debe aplicar este principio para darle primacía a lo que se deriva de los hechos, de la realidad, sobre las formas, documentos o soportes suscritos por las partes en el escenario del derecho del trabajo.

Es de tal magnitud la importancia del aludido principio, habida consideración que de encontrarse en la práctica los elementos característicos de un contrato de trabajo, se abrirá paso a la relación laboral, al tiempo que las estipulaciones contrarias efectuadas por las partes, *ipso iure*, se tornarán ineficaces. En ese sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL4537-2019, expuso:

“Entonces, todo lo asentado se puede sintetizar en que la declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación respecto de la cual se proclama su carácter laboral, entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en todas las materias en las que no tienen libertad de consenso por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables y, en tal medida, las cláusulas que se opongan directamente a la regulación laboral, serán ineficaces (CSJ SL5523-2016, SL986-2019).

Aquí dimana una imperativa conclusión: al declararse que la relación jurídica que unió a las partes en contienda fue de naturaleza laboral y no de prestación de servicios, cualquier pacto realizado por las mismas en sentido contrario, sin hesitación ninguna, no produce efecto alguno, aun, se insiste, así se haya efectuado con el avenimiento expreso del trabajador”.

A su turno, en la CSJ SL4373-2019 se indicó:

“La declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en materias en las que aquellas no tienen libertad contractual por comprometer derechos irrenunciables amparados por normas con

el carácter de orden público. Así entonces, la prevalencia de la realidad de un vínculo laboral sobre las declaraciones formales de las partes contenidas en un contrato de prestación de servicios, civil, comercial o administrativo, aparece como consecuencia la ineficacia del clausulado estipulado por los extremos contractuales”.

Ahora bien, se observa que la entidad demandada aceptó que Juan Pablo Achury, prestó servicios a dicha compañía, sin embargo, aclaró que estuvo vinculado mediante varios contratos de trabajo, que el 28 de febrero de 2011 presentó renuncia de manera libre y voluntaria y que se vinculó nuevamente el 1 de noviembre de 2011 mediante contrato de trabajo a término fijo a partir del 1 de noviembre de 2011 vínculo que terminó el 5 de marzo de 2018.

Para demostrar lo afirmado tanto en la demanda como en la contestación, las partes allegaron los siguientes documentos: (i) comunicación de renuncia al cargo presentada por el actor a partir del 28 de febrero de 2011 al cargo de conductor; (ii) liquidación de prestaciones sociales del 28 de febrero de 2011 en la que figura como fecha de ingreso el 1 de junio de 2010; (iii) contrato de trabajo a término fijo de seis meses, de fecha 1º de noviembre de 2011; (iv) comunicación de terminación de contrato de trabajo con justa causa de fecha 5 de marzo de 2018; (v) historia laboral expedida por Colpensiones el 21 de marzo de 2018 en la que aparecen cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones y figura como empleador o aportante la empresa accionada, dentro de las fechas indicadas por la parte demandante como extremos temporales de la relación laboral, los siguientes:

Inicio	Finalización
01-03-2004	31-12-2004
01-01-2006	31-03-2006
01-06-2006	31-08-2006
01-10-2006	30-11-2008
01-06-2009	30-09-2009
01-11-2009	30-11-2009
01-06-2010	28-02-2011
01-11-2011	30-11-2017

En el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la demandada, respecto de los servicios prestados por el actor manifestó: *“bueno, en lo que conozco del proceso y de lo que he leído en el momento de la entrega del anterior representante legal,*

Juan Pablo Achury inició labores en el 2003, tuvo unas interrupciones en sus contratos y finalizó contrato en marzo de 2018, aunque en ese mismo año tuvo una interrupción en febrero, reintegrándose nuevamente en noviembre.”

Por su parte el actor al absolver interrogatorio de parte manifestó que laboró desde el 1º de diciembre de 2003 hasta el 5 de marzo de 2018, mediante contratos de trabajo a término fijo y que podían presentarse interrupciones por cambio de los dueños de los vehículos que conducía y al respecto dijo: *“pues o sea, no importaba el tiempo que hubiese si yo terminaba de trabajar con “x” y me salía digamos, se terminaba el contrato, y me salía otro socio que me daba trabajo, pues comenzaba un contrato nuevo, ya pasaran dos meses, un mes o lo que fuera.”*

Cabe anotar que si bien las partes solicitaron se escucharan los testimonios de Ezequiel Urbina Garzón y Javier Antonio Pinzón Silva, éstos se refirieron a diferentes aspectos de la relación entre las partes como los horarios en que prestaba servicios el demandante y los motivos de terminación del contrato de trabajo, pero no se refirieron a los extremos temporales de la relación entre las partes y la continuidad en la prestación del servicio.

De acuerdo con lo anterior y analizados los anteriores medios de prueba en conjunto atendiendo a los principios de libre formación del convencimiento y sana crítica (Art. 61 del CPTSS); no encuentra la Sala evidencia relativa a que el demandante hubiese prestado servicios de manera continua e ininterrumpida desde el 1º de diciembre de 2003 hasta el 5 de marzo de 2018. Sin embargo, si se encuentra demostrado que el actor estuvo vinculado no solo en dos oportunidades como lo concluyó la juez de primera instancia, sino en varias oportunidades con la sociedad demandada, tal como se puede concluir no solo del contenido de la liquidación de prestaciones sociales generada entre el 1º de junio de 2010 y el 28 de febrero de 2011, sino del contenido de la historia laboral en la que se advierte la constancia de pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones por parte de la accionada en los periodos anteriormente relacionados, por lo que debe concluirse que el actor estuvo vinculado en ocho oportunidades diferentes así: (i) del 1º de marzo de 2004 al 31 de diciembre de 2004; (ii) del 1º de enero de 2006

al 31 de marzo de 2006; (iii) del 1º de junio de 2006 al 31 de agosto de 2006; (iv) del 1 de octubre de 2006 al 30 de noviembre de 2008; (v) del 1º de noviembre de 2009 al 30 de noviembre de 2009; (vi) del 1º de junio de 2010 al 28 de febrero de 2011 y (vii) del 1º de noviembre de 2011 al 5 de marzo de 2018, periodos que coinciden con la declaración de la representante legal de la accionada que afirmó que el actor prestó servicios con interrupciones entre el año 2003 y el 5 de marzo de 2018.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo del demandante encontrándose cobijado con la garantía de estabilidad ocupacional reforzada, debe tenerse que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular, ha precisado que para efectos de ser beneficiario de las consecuencias consagradas en el canon 26 de la Ley 361 de 1997 debe evidenciarse que el trabajador presenta una afectación significativa de su estado de salud, debidamente conocida por su empleador, para lo cual debe allegar los medios de prueba que acrediten tal circunstancia; como lo señaló dicha Corporación en sentencia SL11411-2017 del 2 de agosto de 2017, radicación No.67595, emitida con ponencia del Magistrado RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, al expresar:

*“(…) En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.** En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845, se dijo al respecto que,*

[...] para que opere la protección laboral establecida en este último precepto, no es requisito sine qua non que previamente la persona discapacitada tenga el carné o que se haya inscrito en la E.P.S., pues aunque se constituye en un deber, el no cumplirlo o probarlo procesalmente no lleva como consecuencia irrestricta y necesaria la pérdida de la aludida protección. Dicho en breve: el carné o la inscripción en la E.P.S. no son requisitos para que sea válida o para que nazca a la vida jurídica el mencionado amparo, habida cuenta que ello no aflora de los textos normativos. Más aún, cuando en el sub lite, el Tribunal estimó que la limitación del actor era un hecho notorio...”

Sobre el estado de salud del demandante al momento de la finalización de contrato, se advierte que con la demanda se allegaron los siguientes documentos:

(i) TAC de columna lumbar realizado el 28 de febrero de 2013 en el que se anotó

como conclusión: *“Anterolistesis grado I de L5 secundaria a espondilosis bilateral. Leves cambios degenerativos interapofisiarios L4-L5 y L5-S1. En L5-S1 hay desalineamiento secundario a espondilosis bilateral. Abombamiento del disco intervertebral sin compresión radicular.”* (ii) constancia de atención médica de fecha 29 de julio de 2013 en la que anotó como motivo de consulta seis meses de dolor lumbar de predominio axial con irradiación a la pierna izquierda y como diagnóstico se indicó espondilosis L5 (M500); (iii) Resonancia magnética realizada el 7 de septiembre de 2013, en la que se indicó como conclusión: *“Discopatía L5-S1. Anterolistesis grado I de L5 secundaria a espondilólisis bilateral de la pars. En L5-S1 se parecía la lisis bilateral de las pars interarticularis, con ligera disminución del diámetro transversal del canal en el nivel de la lisis. Cambios artrósicos apofisiarios asociados.”* (iv) Resonancia Magnética realizada el 13 de septiembre de 2015, en cuya conclusión se indicó: *“Discopatía L4-L5 y L5-S1 con cambios artrósicos apofisiarios asociados. Anterolistesis grado I de L5 secundaria a espondilólisis bilateral de las pars interarticulares con leve disminución del diámetro transversal del canal en el nivel de la lisis y disminución de la amplitud de los agujeros de conjunción sin compresión radicular.”*; (v) Recomendaciones laborales expedidas el 15 de octubre de 2015 por FAMISANAR EPS dirigidas a COOTRANSZIPA, con indicación de revaloración de las mismas en seis meses; (vi) Registro de consulta de fisioterapia de fecha 19 de marzo de 2016 en la que se anotó como antecedente una discopatía lumbar múltiple y anterolistesis grado 1 y se ordenó valoración en salud ocupacional; (vii) Orden de servicio emitido por FAMISANAR EPS para iniciar proceso de calificación de origen de fecha 15 de abril de 2016; (viii) Recomendaciones laborales expedidas por FAMISANAR EPS el 15 de abril de 2016 con vigencia de 12 meses; (ix) Constancia de entrega de las recomendaciones laborales a COOTRANSZIPA con fecha 26 de mayo de 2016; (x) Solicitud remitida por FAMISANAR EPS a la empresa empleadora de documentación para calificación de origen; (xi) Comunicación del 29 de julio de 2016 por medio de la cual la demandada da respuesta al actor sobre las recomendaciones laborales y le solicita que presente el plan de terapias que ha desarrollado con la EPS para promover su recuperación; (xii) Comunicación del 30 de agosto de 2016 por medio de la cual COOTRANSZIPA informa al demandante que a partir del 1 de septiembre de 2016 con el fin de atender las restricciones que le genera la enfermedad que padece, se desempeñará como despachador de vehículos; (xiii) Comunicación del 6 de

febrero de 2017 por medio de la cual FAMISANAR EPS notifica el origen de enfermedad, determinando como diagnóstico “M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO de origen COMUN, M513 OTRAS DEGENERACIONES ESPECIFICADAS DE DISCO INTERVERTEBRAL de origen COMUN.”; (xiv) Constancia de atención médica del 23 de junio de 2017 en la que se registró como diagnóstico “Lumbalgia M545 y Espondilolistesis L5S1- espondilolisis L5.” (xv) Registro de consulta médica del 11 de septiembre de 2017, en la que se realiza bloqueo de puntos miofaciales y se registra como diagnóstico “Lumbalgia M545, Espondilolistesis L5S1-espondilolisis L5.”; (xvi) Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca de fecha 22 de septiembre de 2017 en la que se determinó que los diagnósticos de Lumbago no especificado y otras degeneraciones especificadas de disco son de origen común; (xvii) Constancia de asistencia a citas médicas de control de 25 de septiembre de 2017 y 20 de noviembre de 2017 en las que se indicó como diagnóstico nuevamente “Lumbalgia M545, Espondilolistesis L5S1-espondilolisis L5.” (xviii) Certificado de evaluación médico ocupacional de egreso de fecha 9 de marzo de 2018 en la que se anotó que no tiene hallazgos compatibles con enfermedad laboral, ni secuelas de accidente de trabajo. (fls. 50–97, 100–121 Archivo 01, 244, 268–270 Archivo 05)

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, aceptó que no ha sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral, solo se determinó que no sufría una enfermedad laboral, que para el año 2018 no tuvo incapacidades, pues estas se presentaron cuando era conductor. Admitió también que en el año 2016 fue reubicado y que para la fecha del interrogatorio trabaja en la empresa Transportes Guasca en el cargo de conductor.

Partiendo de lo anterior, analizados los anteriores medios de prueba; considera la Sala que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo del demandante no se evidencia afectación grave en la salud, tampoco se encontraba incapacitado, pues de acuerdo con la documental allegada desde el año 2013 fue diagnosticado con las enfermedades denominadas lumbago no especificado, anterolistesis grado

1 y degeneraciones especificadas de disco, que fueron calificadas como de origen común, pero para la fecha en que terminó el contrato de trabajo no estaba incapacitado, hecho que es ratificado por el mismo demandante quien en el interrogatorio de parte aceptó que presentó incapacidades cuando desempeñaba el cargo de conductor, pero después que fue reubicado en el cargo de despachador no fue incapacitado. Tampoco existe evidencia que presentara una afectación grave de salud que le impidiera realizar las funciones que desarrollaba en ese momento, pues ninguno de los medios de prueba practicados en el proceso da cuenta de ello y por el contrario se demostró que luego de finalizada la relación laboral se vinculó como trabajador en la empresa Transportes Guasca, tal como se demuestra con la certificación expedida por dicha sociedad en la que además se indica que labora como conductor desde el 16 de marzo de 2018, situación que además fue corroborada por el demandante en el interrogatorio de parte. Nótese que tampoco se evidenció que hubiera sido objeto de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral durante la vigencia de la relación laboral con la sociedad demandada, pues la calificación realizada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca se refirió únicamente al origen de las patologías, pero no declaró el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Así las cosas, considera la Sala que, si bien el trabajador se encontraba diagnosticado con diversas patologías, el empleador no debía solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para proceder al finiquito del vínculo laboral, pues no demostró que las referidas afecciones le hubieran causado una afectación grave de salud que le impidiera realizar las funciones asignadas.

Ahora bien, sobre la forma como terminó el contrato de trabajo la parte demandante afirma que fue sin justa causa, para lo cual manifestó que el despido con vulneración al debido proceso y que la justa causa invocada no ocurrió pues se presentó una agresión mutua entre el actor y el trabajador Javier Pastrana, quien continúa laborando para la empresa.

Al respecto debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la

parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde acreditar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo, se relata lo siguiente:

“Me permito informarle que la empresa COOTRANZIPA ha tomado la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo, con justa causa y sin indemnización, a partir de la terminación de la jornada laboral del día cinco (5) del mes de marzo del año dos mil dieciocho (2018), de acuerdo a la falta disciplinaria grave cometida por usted el día 9 de febrero del año en curso que consistió en agredir físicamente a su compañero de trabajo Javier Pastrana, hecho que fue aceptado por usted en los descargos que rindió el 12 y 28 de febrero y reiterado por testigos, conducta que se ejecutó sin justificación alguna.

En observancia del derecho de defensa y el debido proceso usted manifestó en diligencia de descargos que actuó en defensa propia y que primeramente fue agredido por su compañero de trabajo señor Javier Antonio Pastrana, siendo este último también en diligencia de descargos quien afirmó que fue usted quien primeramente lo agredió y lo puso contra el piso, causándole lesiones en su rostro tal como lo demuestra la foto allegada a esta investigación. Es de anotar que los descargos por usted son inconsistentes en sus dos versiones.

La anterior vulnera el contrato individual de trabajo suscrito con la empresa, amén de que la conducta se enmarca en el numeral 2 del artículo 62 del C.S. del T Subrogado. D.L.2351/65, art. 7º que faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa el cual prescribe:

“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”

Como se anotó el acto de indisciplina cometido por usted, en el desempeño de sus labores el cual reconoció en los descargos rendidos, además viola en forma grave los numerales 2° del artículo 47 y 4° del artículo del reglamento interno de trabajo los cuales guardan concordancia con el artículo 58, numeral 1°, el numeral 2° del artículo 62 del C.S. del T. ..” (fls. 122 – 123 Archivo 01)

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en el numeral 2° del literal a) del artículo 62 del CST, esto es: *“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.”*, También invocó el Reglamento Interno de Trabajo manifestándose en la comunicación de despido que a la luz de esta normatividad constituye una falta grave que el demandante haya agredido físicamente al compañero de trabajo Javier Pastrana.

De acuerdo con lo anterior, corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró la justa causa invocada en la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

Revisada la documental allegada con la demanda y la contestación, se observa que el día 10 de febrero de 2018, se realizó diligencia de descargos con Javier Antonio Pastrana Cediel, en la que fue indagado por los hechos ocurridos el 9 de febrero de 2018 y en respuesta a las explicaciones solicitadas contestó: *“Resulta que era las dos de la tarde, yo estaba en el terminal por problemas con mi seguro obligatorio resuelto el tema con Alejandro de que si me lo había entregado y yo le dije que no eran temas para hablar ahí, al lado izquierdo mío estaba Juan Pablo Achury y el señor lo tomo a mal, no sé por qué y empezó a tratarme verbalmente mal, con groserías de lo peor, y yo le dije que no fuera metido que no sabía ni de qué estábamos hablando y fue cuando me agredió. Nos enganchamos, nos dimos golpes y todo ese cuento, me desafió que nos saliéramos del terminal y que acabáramos la pelea en otro lado. Pero como el tipo es enfermo de la columna me evité más inconvenientes. Me subí a la buseta a seguir con mis labores.”* (fl. 245 Archivo 05)

En la misma fecha se realizó diligencia de descargos con el demandante quien respondió a las explicaciones requeridas lo siguiente: *“Yo ya había pasado un informe a él, de agosto de 2017 el cual yo argumentaba que él era un compañero muy gamín, muy*

pasado con los compañeros, debido a ese informe el día 09 de febrero yo llegó al terminal y paso a coger un carro que me acerque a la 10 y salude a Alejandro que estaba despachando y el sr Javier se acercó al despacho y saludó a Alejandro y a mí me dijo Sapo, entonces yo fui y le reclamé que sapo por qué y resultamos agarrados y él me dice que por yo (sic) un sapo que ando vendiendo a la gente en la oficina. Me lo recalcó varias veces, entonces nos dimos en la geta y después de que nos agredimos el siguió grosero y me amenazó que eso no se quedaba así, esta de testigo Alejandro Pulido que el me amenazó. Yo salí y me fui.” (fl. 248 Archivo 05)

El mismo día se recibió informe de Gabriel Rodríguez conductor de la empresa demandada, quien sobre los hechos ocurridos el 9 de febrero de 2018, relató: *“Yo estaba sentado en las sillas frente al despacho y pues empezaron a discutir y yo estaba en mi celular, cuando vi fue que pastrana cayó al piso y ya Pastrana se paró y se quitó porque iba a pasar una señora entonces se tocó la cara y tenía sangre entonces se fue al baño, ya no pasó nada más porque Juan pablo creo que se metió a la oficina y Pastrana salió al momento del baño.”* Agregó que no se dio cuenta quien inició el altercado. (fl. 247 Archivo 05)

Al absolver interrogatorio de parte, la representante legal de la demandada manifestó que el contrato de trabajo del demandante terminó por agredir físicamente a Javier Pastrana quien era compañero de trabajo.

El día 28 de febrero de 2018 se llevó a cabo ampliación de la diligencia de descargos, en la que se observa que el demandante relató sobre los hechos sucedidos el 9 de febrero de 2018: *“el me agresión (sic) verbal y físicamente y yo simplemente actué en defensa propia. Porque yo le había pasado un informe a la señora de recursos humanos, ahí explicándole que el señor es muy agresivo, muy grosero, muy pasado y no se tomaron cargas en el asunto, la señora de recursos humanos me dijo que no se había procedido porque para ella le parecía que tenía muchas inconsistencias en el informe.”* (fls. 250 – 253 Archivo 05)

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, sobre el altercado que tuvo con Javier Pastrana negó haberlo agredido y al respecto relató: *“... fue un problema que ya fue como acoso laboral del muchacho, yo ya le había pasado un informe y eso fue como fruto de una discusión y yo me defendí.”* (...) *“Entonces resulta que el señor es muy pasado, muy altanero, muy grosero y pues yo ya le había pasado al jefe de recursos*

humanos un informe, entonces, pues no, no se hizo nada al respecto, quedó así y pasó el tiempo y un día en el terminal me lo encontré fuera de mi horario laboral, no estaba en mi puesto de trabajo y él me agredió verbal y físicamente y yo me defendí". Manifestó que se golpearon mutuamente, que Javier lo recriminó por haberle pasado un informe, le dijo que era un sapo, lo empujó y se dieron unos golpes.

La sociedad demandada llamó como testigo a JAVIER ANTONIO PINZÓN SILVA, quien se presentó como jefe operativo de Contranszipa y sobre la terminación del contrato de trabajo del demandante, manifestó: *"Cuando era despachador que era compañero de nosotros pues él tuvo un altercado con un señor conductor de la ruta de Zipaquirá – Cogua y aparentemente se golpearon, la verdad yo no estaba, escuché los rumores y que por eso se le había terminado el contrato."* Agregó que el señor Javier Pastrana con quien el demandante tuvo el altercado no fue despedido y continúa trabajando para la empresa.

Analizados los medios de prueba anteriormente relacionados, la Sala puede concluir que si bien la parte demandada demostró que el actor agredió físicamente a su compañero Javier Pastrana, pues así lo admitió el actor tanto en los descargos rendidos, como en el interrogatorio de parte practicado en el proceso, diligencias en las que manifestó que tuvo un altercado con el compañero de trabajo Javier Pastrana y se dieron algunos golpes, sin embargo se observa que no aceptó haber sido él quien inició la riña con su compañero, sino que actuó en defensa porque éste lo agredió física y verbalmente. Tampoco se observa en los descargos rendidos por el actor que hubiese aceptado que fue quien empezó el incidente. De otra parte, el trabajador Javier Pastrana en la diligencia de descargos, manifestó que también golpeó al actor y al respecto nótese que manifestó: *"Nos enganchamos, nos dimos golpes y todo ese cuento, me desafío que nos saliéramos del terminal y que acabáramos la pelea en otro lado..."* Así mismo, el trabajador Gabriel Rodríguez quien rindió informe en la fecha que los trabajadores implicados rindieron descargos, dijo que éstos se agredieron mutuamente y no ofreció certeza de que el actor empezara el altercado y lo que se advierte es que el empleador dio credibilidad a lo relatado por Javier Pastrana en la diligencia de descargos al manifestar que fue Juan Pablo Achury quien lo agredió, hecho que

no fue demostrado en este proceso, pues el único testigo que trajo al proceso indicó que no estuvo presente en los hechos ocurridos el 9 de febrero de 2018. Así las cosas, lo que se logró demostrar es que, entre el demandante y Javier Pastrana, existió una agresión mutua y que si bien está demostrado que el actor golpeó a su compañero, éste también lo agredió físicamente. Se demostró además que Javier Pastrana no fue despedido por este hecho, tal como se desprende de la declaración de Javier Antonio Pinzón, razón por la cual la Sala considera que la decisión del empleador de despedir únicamente al demandante resultó desproporcionada dentro del contexto en que se produjo, pues no consideró grave la falta cometida por el compañero que también participó en la riña. Además, la parte demandada no demostró que el altercado entre los compañeros constituyera una falta grave en los términos del reglamento interno de trabajo, tal como se adujo en la comunicación de terminación, pues este documento no fue aportado como medio de prueba en el proceso. Finalmente debe tenerse en cuenta que tampoco demostró las inconsistencias que contienen las declaraciones del actor en las dos diligencias de descargos realizadas, pues en la diligencia celebrada el 28 de febrero de 2018, el demandante nuevamente relató los sucesos ocurridos el día 9 de febrero, aceptó que hubo una agresión mutua con Javier Pastrana, sin que se observen las inconsistencias que se afirman en la comunicación del despido, pues si bien se utilizó esta palabra en el documento, se hizo con el fin de referirse a el informe que con anterioridad había realizado el demandante sobre el comportamiento de su compañero Javier Pastrana.

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que la decisión de terminar el contrato de trabajo, es injusta y por lo tanto, es procedente la condena por la indemnización establecida en el artículo 64 del CST, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta que el demandante estuvo vinculado mediante contrato a término fijo de seis meses que inició el 1º de noviembre de 2011 y venció el 30 de abril de 2012, prorrogándose en tres ocasiones por el mismo término entre el 1º de mayo de 2012 y el 31 de octubre de 2013 y a partir del 1º de noviembre de esa anualidad el término pasó a ser de un año, de conformidad con lo establecido en el numeral

2º del artículo 46 del CST. Debe tenerse en cuenta además que el demandante devengó una remuneración equivalente al salario mínimo mensual legal vigente, para la fecha de terminación del contrato de trabajo. Así las cosas, la indemnización corresponde a los salarios de los días que faltaban para cumplirse el plazo pactado, esto es entre el 6 de marzo y el 31 de octubre de 2018 y hechas las correspondientes operaciones se obtiene una indemnización equivalente a \$4.557.235.

Como quiera que se solicitó en la demanda la indexación de las condenas, se ordenará que la suma por concepto de indemnización por despido se reconozca desde que la obligación se hizo exigible hasta el momento en que se produzca su pago.

De acuerdo con todo lo anterior, se revoca la decisión de primera instancia en este punto.

En relación con la petición de pago de salarios por trabajo en tiempo suplementario, se tendrá en cuenta que en la demanda se solicitó el pago de horas extras, dominicales, festivos y recargos y como sustento fáctico se afirmó en la demanda que durante el tiempo en que el actor desempeñó el cargo de conductor laboró en promedio más de 13 horas diarias, además de laborar dominicales y festivos sin que le fueran otorgados los descansos obligatorios. La institución accionada al contestar la acción ordinaria laboral, negó el trabajo del demandante en tiempo que excediera la jornada máxima legal y por lo tanto se opuso a estas pretensiones.

En el caso bajo examen, la juez de primera instancia encontró demostrado el trabajo del demandante en horas extras, dominicales y festivos para los años 2014, 2015 y 2016, por lo cual profirió condenas por estos conceptos, así como la reliquidación de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y de aportes al sistema de seguridad social en pensiones para los años 2015 y 2016 y para el año 2014 únicamente condenó al reajuste de los aportes a seguridad

social pues concluyó que los derechos causados con anterioridad al 23 de julio de 2015 se encontraban prescritos, excepto las cotizaciones al sistema de pensiones.

La parte demandante impugnó la decisión en este punto pues considera que con las planillas aportadas al expediente se demuestra el trabajo suplementario del actor a partir del 1º de noviembre de 2011 hasta agosto de 2016. Así mismo, la parte demandada presentó inconformidad por considerar que no se demostró que para los años 2014, 2015 y 2016 el demandante hubiera laborado tiempo suplementario, pues a su juicio, existe evidencia que entre un viaje y otro Juan Pablo Achury descansaba y utilizaba el tiempo para atender asuntos personales, razón por la cual este tiempo no puede ser contabilizado como efectivamente laborado.

Para resolver las inconformidades planteadas por ambas partes, debe recordarse que frente al tema de la demostración del trabajo en horas extras o trabajo en tiempo adicional a la jornada ordinaria, ha sido clara la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al manifestar que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos, las comprobaciones sobre el trabajo en tiempo suplementario deben analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el material probatorio sobre el que recaiga debe ser de una definitiva claridad y precisión que no le sea dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que se estimaran trabajadas. En sentencia CSJ SL1374-2021 dijo la Corte sobre el punto: *“Debe recordarse que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, porque no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de las trabajadas, en tanto es necesaria la demostración real y efectiva de la prestación del servicio de hora extras para que proceda su reconocimiento (CSJ SL1064-2018)”*².

² Resulta relevante registrar que esta subregla jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene vigencia desde finales de los años cuarenta y se ha mantenido hasta la actualidad, distinguiéndose en ese sentido desde antaño, las sentencias de casación de: marzo 2 de 1949, de junio 15 de 1949, de febrero 16 de 1950, de marzo 15 de 1952, de diciembre 18 de 1953 y más recientemente la sentencia de fecha 15 de julio de 2008, proferida dentro del expediente número 31637, con ponencia de la Magistrada Isaura Vargas Díaz, así como las citadas en esta providencia.

Se observa que en el contrato de trabajo celebrado entre los sujetos procesales el 1 de noviembre de 2011, en la cláusula séptima las partes convinieron respecto del horario de trabajo lo siguiente: *“El horario de trabajo que el trabajador deberá cumplir será el previsto en las normas legales vigentes particularmente relacionadas con el ramo del transporte terrestre automotor de pasajeros y en todo caso no excederá de ocho (08) horas diarias, siendo este un comportamiento rutinario para esta actividad, para lo cual solo se contabilizará el tiempo de conducción no así los espacios en que el vehículo se encuentra parado “Estacionado”.* Y en la cláusula octava las partes convinieron: *“El trabajador se obliga a trabajar en los itinerarios que le señale el patrono de acuerdo con las órdenes de trabajo. Se entenderán como descansos compensatorios aquellos que por la misma índole y modalidad de trabajo, ocurran entre la terminación de un viaje o recorrido y la iniciación de otro, o aquellos que por reparaciones El vehículo no se encuentre en condiciones de prestar el servicio.”* (fls. 43-44 Archivo 01)

Ahora bien, para demostrar el trabajo suplementario en horas extras, así como en dominicales y festivos, la parte demandada allegó las minutas de despachos diarios, en las que se observa que para los años 2011 a 2013 se encuentra el registro del vehículo número 173 que conducía el actor, sin embargo en estas planillas se observan diversas anotaciones respecto de las horas de salida, sin el registro de horas de llegada en los respectivos viajes, por lo que con estos documentos no es posible establecer el horario en que el actor prestó servicios por fuera de la jornada máxima legal.

Para la Sala no constituye evidencia del trabajo suplementario las afirmaciones realizadas por el testigo Ezequiel Urbina, pues si bien afirmó que las rutas empezaban a operar a las 4:40 de la mañana y la última era a las 7:45 de la noche, esta declaración no demuestra el trabajo en horarios por fuera de la jornada máxima legal, pues se refirió en términos generales a las rutas que operaba la empresa y no específicamente al horario en que el trabajador prestaba sus servicios como conductor. En similares términos se rindió la declaración de la representante legal de la demanda, pues en el interrogatorio afirmó que la primera ruta de la empresa salía a las 4:40 de la mañana, los conductores hacen entre 5 y 6 viajes diarios con un tiempo muerto entre cada viaje de una hora, pero no se

refirió particularmente al horario que cumplía el actor. Tampoco se demuestra este tiempo suplementario con el análisis de puesto de trabajo realizado por la ARL SURA el 7 de junio de 2016, pues en este también se indica de manera general una jornada aproximada de 12 horas y tampoco se indica desde qué fecha cumple ese horario de trabajo. (fl. 258 Archivo 05)

De acuerdo con lo anterior, considera la Sala que ninguno de los medios de prueba da cuenta del trabajo suplementario del demandante en horas extras, dominicales y festivos para los años 2011 a 2013, razón por la cual se debe confirmar la absolución impartida por la juez A Quo en este punto.

Ahora bien, sobre las condenas proferidas en primera instancia por este mismo concepto pero para los años 2014, 2015 y 2016, se observa en las mismas planillas o minutas de despachos diarios, que a partir del año 2014 sí aparecen registradas las fechas y horarios de salida y llegada de cada viaje, con las cuales la juez A Quo concluyó que laboró en jornadas que superaban la máxima legal, para lo cual también consideró que el tiempo que transcurría entre la terminación de una ruta y el inicio de otra, era un tiempo que estaba el trabajador a disponibilidad del empleador, de acuerdo con lo establecido en los Decretos 1393 de 1970 y 869 de 1978, por lo que debía computarse como tiempo de trabajo. La demandada impugnó esta decisión con fundamento en que el demandante entre un viaje y el siguiente transcurría un tiempo aproximado de una hora que el actor utilizaba para atender asuntos personales.

Para resolver la apelación de la parte demandada, debe tenerse en cuenta que el Decreto 1393 de 1970 por medio del cual se expidió el Estatuto Nacional del Transporte Terrestre Automotor, en su artículo 56 dispuso: *“Las empresas de transporte, por razones de seguridad pública, no podrán fijar a los conductores jornadas de trabajo diario superiores a diez horas.”* Y el Decreto 869 de 1978, en su artículo 2º estableció: *“Para efectos del artículo 56 del Decreto 1393 de 1970, se entiende que la jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el conductor esté al servicio de la empresa o patrono bien sea sobre el timón y la ruta o, simplemente, a disposición de la una o del otro.”*

Sobre esta normatividad y su aplicación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8675-2017 con ponencia de Magistrado Fernando Castillo Cadena, indicó:

“Para resolver la controversia, en punto al caso debatido y al cómputo de horas extras de choferes, debe decirse que, en esencia, la jornada de trabajo corresponde al espacio de tiempo que se requiere para realizar una determinada actividad; está bien puede estar condicionada, por la esencia del trabajo, a turnos para garantizar la permanencia, o efectuarse de manera ininterrumpida o intermitente, evento este en el que se requiere la presencia del empleado en el lugar de trabajo, aun cuando no ejerza su tarea en forma constante.

Es por tales aristas, propias de las actividades productivas, que las codificaciones laborales han creado una categoría especial de trabajadores que están sometidos a un régimen o jornada especial, que puede diferenciar la limitación a un tope de horas máximas diarias o semanales en las cuales el trabajador puede estar de servicio o excluyéndolo de tal exigencia.

En Colombia, el tope máximo de 8 horas diarias en el empleo se introdujo a través de la Resolución 1 de 1934, que expidió la Oficina Nacional del Trabajo, y que luego se incorporaría al Decreto 895 del mismo año; en esencia tales disposiciones acogieron en su integridad el Convenio 1 de la OIT de 1919, que limitó a 48 horas semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales, y que había sido aprobado a través de la Ley 129 de 1931.

El referido Decreto 895 no obstante estableció múltiples excepciones a la jornada máxima legal, los cuales plasmó en su artículo 2° y contaba entre ellas a los trabajadores de confianza y manejo, los de labores agrícolas, los empleados de servicio doméstico, así como todos aquellos trabajos que se realizaban por turnos, como los de los choferes, solo que el Decreto 776 de 1943 modificó esta última excepción para regularlos solo a la jornada ordinaria, con la salvedad de quienes prestaran el servicio de forma intermitente, o los que lo hicieran entre dos o más municipios, independientemente de la forma de su remuneración.

Esta última normativa, en su artículo 3°, contempló que era «intermitente por su misma naturaleza, el trabajo de los choferes mecánicos que prestan sus servicios al público en empresas de transportes urbanos, por medio de taxis u otros vehículos automotores y a quienes se paga por porcentaje», es decir que no se les aplicaba el tope legal, dada la naturaleza de la actividad realizada.

En el caso de los empleados oficiales fue la Ley 6ª de 1945 la que determinó las jornadas de trabajo mixtas, con la misma limitación de máxima legal de 8 horas al día, 48 a la semana, con similares excepciones legales entre las que se contaban las actividades discontinuas o intermitentes.

Y más tarde, en el sector público, contempló que este tipo de actividades intermitentes tendría un tope máximo diario de 12 horas y 66 a la semana.

Por su parte, la codificación del trabajo, que reguló las relaciones entre los particulares, que correspondió a los Decretos 2663, 3743 de 1950 y 905 de 1951, dispuso inicialmente como excepción a la jornada máxima legal, en su artículo 162 literal d) la de «Los chóferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transportes de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración», es decir que mantuvo la regla según la cual a estos no los cobijaba un máximo.

Tal precepto solo vino a transformarse con la expedición del Decreto 1393 de 1970, artículo 56, que derogó tal exclusión y que dispuso que, por razones de seguridad pública, ante el riesgo que implicaba una regla de ese tipo para actividades de conducción, la jornada para los choferes mecánicos sería de 10 horas diarias.

Fue el artículo 2 del Decreto 869 de 1978 el que clarificó que « la jornada de trabajo comprende el tiempo durante el cual el conductor esté al servicio de la empresa, bien sea sobre el timón y la ruta o simplemente a disposición de la una o del otro», de manera que al margen de que hubiese intermitencias en la prestación del servicio, estas debían contabilizarse dentro de las 10 horas.

Ninguna de esas últimas disposiciones sufrieron modificación con la Ley 6 de 1981, tampoco con el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, ni con la Ley 789 de 2002 que determinaron el límite al trabajo supletorio y la consideración de la jornada diurna y la nocturna, de forma tal que para los choferes se mantiene la excepción y en últimas la habilitación de trabajar 10 horas diarias, con respeto al descanso semanal y al del fraccionamiento de la jornada para el descanso, así como el que dispone las actividades recreativas o de formación, incorporado en la Ley 50 de 1990, y que en ese lapso se comprende el estar en timón o ruta o disponible para la empresa, regulándose así la manera intermitente propia de ese tipo de tarea, de forma que no era posible que, pese a contar con las pruebas que daban cuenta del exceso de la jornada máxima permitida para los choferes de bus, en este caso, acreditados unos días las horas extras, no se declararan, máxime cuando, además, los controles de despacho dan cuenta de que, en su mayoría, fueron autorizados por la empresa, había certeza sobre su prestación y estaban admitidas desde la contestación de la demanda, solo que para Transportes Bermúdez no era posible sino contabilizar 10 horas en timón y ruta.”

Con fundamento en la normatividad y el criterio jurisprudencial citado y descendiendo al caso bajo examen, se observa que la representante legal manifestó que en la empresa demandada las rutas empezaban a operar a las 4:40 de la mañana, se realizaban entre cinco y seis viajes diarios y entre cada viaje los conductores contaban con un tiempo muerto de aproximadamente una hora que utilizaban para atender asuntos personales.

Por su parte el testigo Javier Antonio Pinzón Silva solicitado por la parte demandada, manifestó que, entre los viajes entre Zipaquirá y Gachancipá, los conductores tenían entre 30 y 40 minutos o 40 y 50 minutos de descanso y en la ruta a Sopó tenían 20 minutos de descanso y que además contaban con una hora y diez minutos para tomar los alimentos.

Por el contrario, el testigo Ezequiel Urbina cuya declaración fue solicitada por el demandante, manifestó que entre los viajes el tiempo era muy corto, de diez a quince minutos y no tenían la posibilidad de bajarse del vehículo.

De acuerdo con los medios de prueba anteriormente relacionados, considera esta Corporación que la parte demandada no logró demostrar que el tiempo que transcurría entre los viajes, el actor descansaba o realizaba trámites de índole personal y que no se encontrara disponible para el empleador y que este tiempo no pudiera contabilizarse dentro de la jornada laboral. Al respecto se observa que no es cierto que el testigo Javier Antonio Pinzón indicara que los conductores tenían tiempo para descansar entre los viajes, pues si bien manifestó que existía un tiempo que oscilaba entre 30 minutos y una hora entre cada viaje, se refirió de manera general a todos los conductores de la empresa y no de manera particular al demandante, para indicar que durante tales lapsos éste no estuviera a disponibilidad de la empresa y por el contrario Ezequiel Urbina manifestó que en este tiempo los conductores no tenían la posibilidad de realizar diligencias personales y debían estar a disposición de la empresa. Cabe anotar que, si bien la parte demandada propuso tacha sobre esta declaración, la Sala no encuentra en su relato contradicción, como tampoco parcialización hacia la parte demandante que impidan analizar su declaración.

En consecuencia y como la accionada no logró demostrar que el demandante tuviera descansos entre los viajes realizados durante la jornada laboral, debe concluirse que el tiempo que transcurría entre la finalización de una ruta y el inicio de la siguiente, se encontraba a disposición del empleador y por lo tanto es procedente computarlo dentro del horario de trabajo, como lo concluyó la juez de primera instancia, que al contabilizar el tiempo registrado en las planillas de despacho de los años 2014 a 2016, encontró que en varias ocasiones el horario laborado superaba la jornada máxima legal. Así las cosas, debe confirmarse la sentencia de primera instancia en este punto, sin referirse la Sala al monto de las condenas establecido pues no fue objeto de inconformidad por las partes.

Tampoco desvirtuó la parte demandada que el actor no laborara en dominicales festivos en los años 2014 hasta agosto de 2016, pues en las referidas planillas de despacho también se encuentra registro de trabajo del actor en estos días de la semana, sin que sea cierta la afirmación realizada por la parte demandada en el recurso de apelación, en el sentido de que el testigo Ezequiel Urbina indicara que la jornada se cumplía de lunes a sábados, pues por el contrario lo que manifestó era que sí trabajaban en días de descanso obligatorio, por lo que también se confirmará la decisión en este punto, teniendo en cuenta también que la cuantía determinada por estos conceptos tampoco fue objeto de inconformidad por las partes. Así mismo se confirmará la decisión de reliquidación de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, pues el tiempo suplementario demostrado incide en el valor de estos conceptos y los valores establecidos por la juez A Quo no fueron cuestionados por las partes.

Sobre la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada, se observa que la juez la declaró probada respecto de los derechos causados con anterioridad al 23 de julio de 2015, toda vez que la demanda fue presentada el día 23 de julio de 2018, con excepción de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, decisión que fue apelada por la parte demandada, que considera que si los reajustes de salarios y prestaciones sociales causados con anterioridad a la fecha indicada se encuentran cobijados por el fenómeno de la prescripción, la misma suerte deben correr los reajustes de los mencionados aportes.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que los artículos 488 y 489 del CST, en armonía con el artículo 151 del CPTSS, regulan la prescripción de los derechos laborales y las leyes sociales, y la interrupción, señalando específicamente el mencionado artículo 151: *“Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”*.

En cuanto a la interrupción de la prescripción, esta ocurre de dos formas: (i) extraprocesalmente mediante la presentación por una sola vez de reclamación escrita del trabajador sobre los derechos que persigue específica y claramente determinados y (ii) procesalmente con la presentación de la demanda siempre que se den los requisitos del art 94 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

Para la aplicabilidad de dicha figura respecto de los derechos en materia laboral, debe tenerse en cuenta como punto fundamental la fecha de exigibilidad de los mismos, igualmente que pueden presentarse obligaciones o derechos que se causan durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, que son exigibles en desarrollo del mismo y otros que se causan a la terminación, por tanto, frente a cada derecho pretendido debe examinarse la prescripción.

En el presente caso, se solicitó el reconocimiento y pago de salarios por trabajo en tiempo suplementario y la correspondiente reliquidación de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que se hacen exigibles en la fecha en que se causan los mismos, que no es la misma fecha de terminación del contrato.

De acuerdo con lo anterior, las peticiones de pago de trabajo en tiempo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales causados con anterioridad al 23 de julio de 2015 se encuentran cobijadas por el fenómeno de la prescripción, pues la demanda fue presentada el 23 de julio de 2018, con excepción de la relacionada con el reajuste de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que es imprescriptible, teniendo en cuenta que estas cotizaciones son necesarias para constituir el derecho a la pensión. Así lo ha indicado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en sentencias CSJ SL1421-2019, CSJ SL1688-2019, CSJ SL1689-2019 y recientemente en CSJ SL5530-2021. En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto declaró probada parcialmente la excepción de prescripción, con la excepción indicada.

Respecto de los perjuicios morales cuyo reconocimiento solicita la apoderada del demandante en el recurso de apelación, para lo cual afirma que no es excluyente con la indemnización por despido; debe tener en cuenta la Sala que en la demanda se solicitó en la pretensión décima el reconocimiento de perjuicios materiales y morales de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 446 de 1998.

Para resolver la pretensión, se tendrá en cuenta que el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, establece que dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas atenderá a los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.

Sobre la reparación de perjuicios, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado, que el daño sufrido por una acción u omisión humana debe repararse de manera integral en los términos de la referida norma, siempre que se encuentre demostrado el perjuicio. En sentencia SL1777-2021, dijo la Corte:

“Al respecto, debe decir la Sala que, es cierto como lo plantea la censura que el menoscabo que sufre una persona con ocasión del daño a consecuencia de una acción u omisión humana debe ser reparado de manera integral en los términos del artículo 16 de la Ley 446 de 1998, en la siguiente forma:

ARTICULO 16. VALORACIÓN DE DAÑOS. Dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.

Lo cual, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de esta Corporación, «supone, de un lado, el deber jurídico de resarcir todos los daños ocasionados a la persona o bienes de la víctima, al punto de regresarla a una situación idéntica o menos parecida al momento anterior a la ocurrencia del hecho lesivo; y de otro, la limitación de no excederse en tal reconocimiento pecuniario, porque la indemnización no constituye fuente de enriquecimiento» (CSJ SC2107-2018), es decir, la reparación se origina como consecuencia lógica del daño, pero a su vez se encuentra atada a la acreditación del perjuicio...”

Teniendo en cuenta el soporte normativo y jurisprudencial anteriormente relacionado, encuentra la Sala que, si bien se accedió a la pretensión de

indemnización por despido sin justa causa, ninguna evidencia se encontró de los perjuicios morales que solicita en la demanda y que la terminación del contrato de trabajo le hubiese causado situaciones de angustia, dolor, discriminación o persecución laboral.

De acuerdo con lo anterior, es evidente que la parte demandante, no cumplió con la carga probatoria pertinente en los términos del artículo 167 del CGP, de demostrar a través de los medios de convicción pertinentes los perjuicios materiales y morales que afirma en la demanda, pues de las pruebas allegadas no se logra acreditar fehacientemente las afirmaciones que soportan la pretensión, siendo deber de quien aduce la ocurrencia del daño acreditarlo, por lo que debe asumir la consecuencia negativa de dicha omisión, que no es otra que la absolución de las pretensiones de indemnización por daños materiales y morales, establecidos en el artículo 16 de la Ley 446 de 1998.

Al respecto, recuérdese que en lo referente al principio procesal denominado “**Carga de la Prueba**”, establecido en el citado canon 167 del CGP, conocido también bajo el aforismo latino “**onus probando actori**”, los fundamentos fácticos del libelo accionador, deben ser demostrados por el demandante, y en el evento de no acreditarse los mismos debe absolverse al convocado a la litis; ello como regla general.

Así las cosas, las cargas procesales imponen a la parte asumir ciertas conductas o abstenciones cuyo incumplimiento puede generar riesgos de una decisión desfavorable y, por ende, el no reconocimiento de sus derechos subjetivos; por tanto, la carga de la prueba implica un gravamen que debe observar la respectiva parte procesal.

De igual manera, la carga de la prueba incumbe a quien tiene interés en los efectos jurídicos de las normas que regulan los supuestos de hecho afirmados o negados de conformidad con lo delineado por el artículo 167 del Código General del Proceso. Debe acotarse que la finalidad última de la actividad probatoria es

lograr que el juez se forme una convicción sobre los hechos, por lo que el deber de aportar regular y oportunamente las pruebas al proceso, está en cabeza de la parte interesada en obtener una decisión favorable.

De acuerdo con todo lo anterior, como no se encuentra ninguna evidencia de que el demandante haya sufrido algún daño de orden material o moral que deba repararse en los términos del artículo 16 de la Ley 446 de 1999, se debe absolver de la petición y confirmar la decisión absolutoria de primera instancia.

Ahora bien, respecto de las condenas de indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías, debe recordarse que el numeral 1º del artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 797 de 2003, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dispone la misma norma en el párrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto en el artículo 65 del CST.

Sobre la sanción por no consignación de cesantías en un fondo, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece *“el valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*.

Debe tenerse en cuenta que, frente a estas sanciones, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que estas condenas no son automáticas y que debe observarse si existió o no buena fe por parte de empleador, en la omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales y en la falta de consignación de cesantías. (Vid. CSJ SL2079-2018; CSJ SL1928-2018; CSJ SL20994-2017; CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016, entre muchísimas otras).

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examinan, que en materia de indemnización moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actúa de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podría esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una

conducta provista de buena fe».

Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”

Con fundamento en lo anterior y a pesar de haberse impuesto condenas por concepto de salarios por trabajo en tiempo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales, considera la Sala que no existió mala fe del empleador en esta omisión, pues en la relación que sostuvo con el demandante actuó bajo la convicción que los tiempos que transcurrían entre los viajes que realizaba el actor en cumplimiento de sus funciones como conductor, tenían la connotación de descanso, pues así lo pactaron las partes en la cláusula octava del contrato de trabajo en la que se indicó que se entenderían como descansos compensatorios aquellos tiempos que transcurrieran entre la terminación de un viaje o recorrido y la iniciación de otro, situación que hace concluir que la demandada durante la vinculación del actor actuó bajo la errada convicción que esos tiempos el demandante no estaba a disposición de la empresa y por lo tanto no debían remunerarse como horas extras si excedían la jornada máxima laboral y sólo a través de este proceso se estableció que debían tomarse como tiempo de trabajo del demandante..

Así las cosas, no es posible considerar que existiera mala fe en el pago por menores valores de salarios y prestaciones sociales, pues la demandada entendió de buena fe que no estaba obligada a hacerlo, pues estuvo siempre convencida que el demandante descansaba entre cada viaje realizado. Esta actuación acredita que su conducta no pretendía el desconocimiento de las normas laborales o causar un detrimento al trabajador, sino que, de buena fe, al finalizar la relación creyó no deber suma alguna al demandante, razón por la cual se absolverá de las peticiones de indemnización moratoria y de la sanción por no consignar cesantías. Así las cosas, se revocará la condena de indemnización moratoria impuesta en primera instancia y se confirmará la absolución de la sanción por no consignación de cesantías.

En su lugar se ordenará que las condenas por concepto de salarios y reliquidación de prestaciones sociales se paguen con la correspondiente indexación desde que las obligaciones se hicieron exigibles hasta que se produzca su pago efectivo.

Agotados los temas de apelación, se modifica la decisión apelada en los términos indicados anteriormente. Sin costas en la segunda instancia.

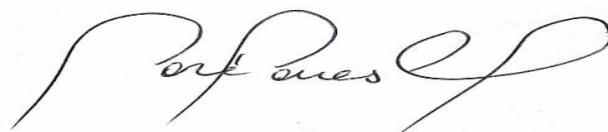
Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **MODIFICAR** el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia proferida el 21 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso adelantado por **JUAN PABLO ACHURY MONTAÑO** contra **COOPERATIVA ZIPAQUIREÑA DE TRANSPORTADORES COOTRANSZIPA ASOCIACION COOPERATIVA**, y en su lugar **DECLARAR** que entre las partes existieron varias relaciones laborales, así: (i) del 1º de marzo de 2004 al 31 de diciembre de 2004; (ii) del 1º de enero de 2006 al 31 de marzo de 2006; (iii) del 1º de junio de 2006 al 31 de agosto de 2006; (iv) del 1 de octubre de 2006 al 30 de noviembre de 2008; (v) del 1º de noviembre de 2009 al 30 de noviembre de 2009; (vi) del 1º de junio de 2010 al 28 de febrero de 2011 y (vii) del 1º de noviembre de 2011 al 5 de marzo de 2018.
2. **REVOCAR** el numeral séptimo de la parte resolutive de la sentencia apelada y en su lugar **ABSOLVER** a la sociedad demandada de la pretensión de indemnización moratoria de conformidad con lo establecido en el artículo 65 del CST. En su lugar se **CONDENA** a la demandada a pagar las condenas por concepto de salarios y reliquidación de prestaciones sociales con la correspondiente indexación desde que estas obligaciones se hicieron exigibles hasta que se produzca su pago, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

3. **REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral 11 de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia y en su lugar **CONDENAR** a la sociedad demandada a pagar al demandante la suma de \$4.557.235 por concepto de indemnización por despido, suma que deberá reconocerse con la correspondiente indexación desde que la obligación se hizo exigible hasta que se produzca su pago.
4. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.
5. **SIN COSTAS** en el recurso.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA

Magistrado

No firma la presente acta por encontrarse de permiso legal

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA