

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25863-31-05-001-2018-01031-01  
Demandante: **BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA**  
Demandado: **FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA**

En Bogotá D.C. a los **30 DIAS DEL MES DE MAYO DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia emitida el 4 de mayo de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA** demandó al **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia de un contrato individual de trabajo a término indefinido, en el cargo de Gerente. del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2005 y el 30 de agosto de 2017; en consecuencia, se condene a pagarle las sumas que indica por todo el tiempo laborado, por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, indemnizaciones moratorias “...por no haberle cancelado a diciembre de -cada anualidad- las prestaciones sociales generadas...”, por el no pago de las acreencias laborales a la finalización del contrato, por el despido indirecto, lo que resultare probado dentro del proceso, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda y su subsanación, que la actora celebró con el Fondo demandado el 1° de julio de 2005 contrato de prestación de servicios profesionales, pero en realidad era un contrato laboral, para cumplir las funciones de *Gerente*, teniendo como lugar de trabajo la Calle 3 No. 3-49 de Mosquera – Cundinamarca, siendo sus labores las relacionadas en el hecho 2 (fls. 168 y 169 PDF 01); el 1° de junio de 2015 firmó otro contrato en las mismas condiciones que el anterior, sin que se hubiere presentado interrupción en la prestación del servicio; cumplía sus labores en el horario impuesto por el empleador, en el primer contrato de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes, en el segundo laboraba dos días de manera presencial en ese mismo horario y tres días trabajaba en su hogar; el salario inicial fue de \$200.000 –menos del mínimo legal-, aunque el salario correspondía a éste –mínimo legal-; durante toda la vigencia del contrato no se le reconocieron las acreencias que reclama con esta acción ordinaria laboral, ni se le suministró dotación, no se le afilió a seguridad social, obligándola a afiliarse como independiente.

Sostiene que, el 30 de agosto de 2017 decidió dar por terminado el contrato laboral “...ello se debió en gran medida al total atropello por parte del Empleador, quien se empeñaba en desconocer la existencia del Contrato Laboral. Adicional a ello, en los últimos meses surgió una situación que perturbaba el ambiente laboral, en razón de que uno de los integrantes suplentes de la Junta Directiva (El señor Mike Sambrano (sic)) llegó incluso a faltarle al respeto a mi poderdante, causándole un deterioro en su salud emocional generando una depresión dictaminada por el médico, quien le recomendó apartarse de ese ambiente nocivo y perjudicial para su bienestar, por lo que se vio forzada a renunciar. En consecuencia, nos encontramos ante un evidente **acoso laboral** (ley 1010 de 2006), dando lugar a un despido indirecto, por lo que mi poderdante ha de ser indemnizada...”; el 23 de julio de 2018 citó a su ex empleador ante el Ministerio del Trabajo para intentar un arreglo conciliatorio, pero la parte convocada no reconoció las sumas que le adeudaban, por lo que no fue posible llegar a un acuerdo (fls. 167 a 192 y 229 a 243 PDF 01).

La demanda fue presentada el 7 de noviembre de 2018 ante el Juzgado Civil del Circuito de Funza – Cundinamarca (fl. 193 PDF 01), autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió para que se subsanaran las deficiencias indicadas en

auto de 8 de noviembre de 2018 (fls. 194 y 195 ídem) y, con proveído de 28 de noviembre de 2018, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (fl. 245 PDF 01).

El accionado **FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA**, dentro del término legal y por conducto de apoderada, recorrió el traslado de ley, y procedió a dar contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, considerando que dentro del plenario existe material probatorio suficiente que ratifica que entre las partes existió un contrato de prestación de servicios celebrado el 1 de junio de 2015; por tanto, la relación es de naturaleza civil que depende de lo estipulado por las partes en el contrato, que *“...a pesar de que esta figura se menciona en el artículo 34 del Código Laboral, no está regulado por normas laborales pues estas son de orden público y o están sujetas a la negociación entre las partes, como sí lo son las normas civiles...”*; que además, el 25 de agosto de 2017 la actora dio por terminado el contrato, mediante carta enviada al presidente de la Junta Directiva del Fondo, alegando motivos personales; reitera que nunca existió una relación laboral sino una relación contractual de índole civil; precisa que el Fondo ha obrado con la más absoluta y cristalina buena fe; no le adeuda suma alguna por ningún concepto a la demandante.

Menciona al contestar los hechos, que desde la suscripción de contrato de prestación de servicios el 1° de julio de 2005, la accionante contó con una asistente administrativa, la primera fue la señora Yolanda Pulido Calderón y posteriormente, la misma demandante contrato a Claudia Marcela Rojas Martínez, quien, ante la renuncia de la actora, terminó ejerciendo el cargo de Gerente, como se advierte del certificado de Existencia y Representación Legal del Fondo accionado; dice que la contratación de la asistente administrativo era necesario toda vez que la actora para la fecha en que fue contratada con Gerente del Fondo se encontraba vinculada laboralmente con la empresa FIBERGLASS, en donde debía cumplir además de sus funciones de Tesorera con un horario de trabajo; por lo que muchas de las labores que competían como Gerente, no las realizaba directamente ésta, sino la asistente administrativo; que la actora *“...no cumplía horario de trabajo, ni tenía que estar presente en las instalaciones del Fondo de Empleados ... todos los días. La demandante solo se presentaba en las instalaciones del Fondo*

**2 días a la semana a la hora que ella quisiera, días que eran elegidos por la ahora demandante...”;**

En el acápite de HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA, sostiene que la relación contractual laboral que pregonaba la accionante no se dio, dado que no se configuraron los requisitos consagrados en el artículo 23 del CST; que lo acreditado es que la accionante prestó sus servicios profesionales desde 1° de junio de 2015 al 30 de agosto de 2017, fecha en la que de manera unilateral dio por terminado el mencionado contrato; que la demandante, conforme el artículo 34 del CST, “...contrató a la señora CLAUDIA MARCELA ROJAS MARTINEZ, a fin de que fungiera como asistente administrativa y le ayudara a ejecutar las funciones para la cual fue contratada...”, la accionante gozaba de autonomía tanto desde el punto de vista técnico para la ejecución de las obras, como en la dirección y manejo del personal que haya contratado, para quienes será su empleador; además en algunas oportunidades se realizó auto préstamos, otorgó algunos beneficios a algunos trabajadores afiliados al fondo de empleados; que en ejecución de las obras utilizó sus propias herramientas y medios de trabajo.

En su defensa, formuló las excepciones de fondo o perentorias que denominó: Inexistencia de las obligaciones pretendidas, Ausencia de título y de causa en las pretensiones de la demandante, Ausencia de obligación de la demandada, Prescripción, (fls. 257 a 280 PDF 01).

Como quiera que con Acuerdo No. PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, el Consejo Superior de la Judicatura creó el **Juzgado Laboral del Circuito de Funza**, y con Acuerdo No. CSJCUA21-13 de 10 de marzo de 2021, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, se dispuso la redistribución de los procesos laborales a dicho estrado judicial, entre ellos el de la referencia; éste avocó el conocimiento del mismo con auto de 13 de agosto de 2021 (fl. 310 PDF 01).

## II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, mediante sentencia de 3 de mayo de 2022, resolvió:

*“(…) **Primero: DECLARAR** que entre la señora BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA y el FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo desde el día 1 de julio del año 2005 y hasta el día 31 de agosto del año 2015 (sic, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

***Segundo: DECLARAR** probada parcialmente la excepción de prescripción, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

***Tercero:** Condenar a la sociedad demandada FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS a pagar a favor de la trabajadora BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA los siguientes conceptos:*

- a) *Por concepto de auxilio de cesantías año 2005 \$213.000, año 2006 \$455.700, año 2007 \$484.500, año 2008 \$516.500, año 2009 \$556.200, año 2010 \$576.500, año 2011 \$599.200, año 2012 \$634.500, año 2013 \$660,000, año 2014 \$688.00, año 2015 \$718.350, año 2016 \$767.155 y año 2017 \$547.238.*
- b) *Por concepto de intereses a las cesantías del año 2015 \$86.202, 2016 \$92.58,60 y año 2017 \$43.779.04.*
- c) *Primas de servicios año 2015 \$315.275.83, 2016 \$767.155 y 2017 \$364.825.33.*
- d) *Compensación en dinero por concepto de vacaciones \$776.652,06*

*Las sumas relacionadas en este numeral deberán pagarse debidamente indexadas conforme al IPC que certifique el DNE para cada anualidad a partir de la fecha de su causación y hasta el momento en que se verifique el pago.*

***Cuarto:** CONDENAR al FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA a realizar el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones a favor de la señora BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA desde el día 01 de julio del año 2005 hasta el día 31 de agosto de 2017, con un IBC igual al salario mío mensual legal vigente para cada anualidad; se ordena oficiar a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES COLPENSIONES para que efectúe el correspondiente cálculo actuarial con miras al pago de los aportes respectivos.*

***Quinto:** ABSOLVER a la demandada FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA de las demás pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

***Sexto:** CONDENAR en costas y agencias en derecho a la demandada, se fijan como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 13 y 14 Cdno. 1ª Instancia).*

Acto seguido, el vocero judicial de la actora solicita se aclare o corrija el numeral primero de la sentencia, dado que se declaró la existencia del contrato de trabajo entre el 1° de julio de 2005 y el 31 de agosto de 2015, cuando en los demás numerales extiende las condenas hasta el año 2017, fecha en que finalizó el vínculo laboral. Solicitud a la que accedió la juzgadora de primer grado, señalando “...Al interior de todo el fallo se habló del año 2017. Entonces, **Corrijo**

**el numeral primero en el sentido que la relación se declara hasta el 31 de agosto del año 2017...”.**

### **III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE:**

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

*“(...) Muchas gracias su señoría, interpongo el recurso de apelación contemplado en el artículo 66 del CPL, en lo que respecto a la absolución referente a la indemnización moratoria....*

*Mi argumentación toma como base el artículo 65 del CST, que es la norma que se desconoce en esta instancia procesal, motivo por el cual el superior jerárquico deberá revocar esta decisión, dado que a todas luces se vislumbra la mala fe empleador en el caso que nos ocupa y es por las siguientes circunstancias:*

*El juez de primera instancia manifiesta que existió una convicción íntima por parte de los demás trabajadores de la empresa demandada, según la cual pues lo hacían de manera voluntaria, que si recibían alguna compensación o pago era por mera liberalidad, sin embargo, mi mandante jamás tuvo esa convicción, tanto así que precisamente por falta de esa convicción es que nos encontramos en esa vista pública discutiendo sus derechos laborales.*

*La mala fe del empleador pues resulta ciertamente evidente, dado que nos encontramos, como de manera acertada lo sustentó y lo argumentó el juez de primera instancia; nos encontramos ante la existencia de un contrato laboral, un contrato realidad que cubría o que cumplía con los requisitos exigidos en nuestra ley sustancial laboral, por lo que la mala fe del empleador resulta evidente; se logra vislumbrar con una claridad diáfana al momento de querer ocultar una relación laboral bajo la figura del contrato de prestación de servicios, incluso atendiendo las fases conciliatorias a las que ha acudido mi mandante, ellos se han rehusado a reconocer esa existencia; prefirieron llegar al punto de esta sentencia antes de reconocer que en verdad existió un contrato laboral; es decir la mala fe continúa perdurando por lo que mi mandante se hace acreedora a esa indemnización moratoria.*

*Porque bueno, con qué fin la parte demandada procedió de esa manera, precisamente quería pues ahorrarse la carga pecuniaria y administrativa que conlleva vincular a una persona como debe ser, esto es mediante reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales y demás conceptos laborales, junto con las afiliaciones a seguridad social entre otros, pretensiones que de manera muy acertada prosperaron en esta instancia procesal, en esta vista pública; sin embargo, pues la inconformidad del suscrito apoderado va dirigida precisamente a que la empresa demandada no obró de buena fe, si hubiera obrado de buena fe al menos en la primera fase de este proceso, que era la etapa de conciliación hubiera tenido si quiera una mínima voluntad conciliatoria, pero no la tuvo; señor Juez de segunda instancia, cuando uds. revisen el proceso podrá determinar que ciertamente el señor Mike Zambrano de manera tajante dijo que no tenía ninguna voluntad conciliatoria; si en verdad tenía una buena fe, si en verdad procedía de esa manera, porque decidió agotar todas estas instancias cuando la relación laboral ciertamente y ante la luz de la justicia era evidente; todos estos factores muestran que el empleador procedió de mala fe.*

*El empleador tuvo razones suficientes para justificar su conducta, es decir de algún modo actuó de buena fe en sus intenciones dirigidas a ocultar un contrato laboral a criterio del suscrito profesional del derecho, jamás hubo justificación legal y suficiente por parte del empleador para tratar de maquillar el contrato laboral que existió, es decir con pleno conocimiento de causa y de mala fe, la parte demandada trató de ocultar un contrato*

*realidad bajo la figura de un contrato de prestación de servicios, razón más que suficiente para conceder las pretensiones indemnizatorias por mora que alegó el suscrito y que fueron desconocidas en esta instancia procesal.*

*Estos conceptos, señor juez de segunda instancia, se encuentran plenamente desarrollados por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL15507 de 11 de noviembre de 2015, magistrado ponente Jorge Mauricio Burgos Ruíz.*

*Por esas razones su señoría y tratando de ser breve en la exposición de los argumentos del suscrito, solicito al juez de segunda instancia, se revoque parcialmente la decisión adoptada el día de hoy, en lo referente a la indemnización moratoria por falta de pago oportuno en lo que respecta a prestaciones sociales, por las razones ya expuestas y que en su lugar se condene también a la empresa demandada a pagar a favor de mi mandante estos rubros desde el día en que se causó la mora, hasta el día en que se efectúe el pago efectivo. Muchas gracias su Señoría...”.*

#### IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, el apoderado de la accionante, presentó sus alegaciones, solicitando se condene a la parte demandada a la sanción moratoria, en los términos relacionados en el escrito de la demanda y reiterado en el título “SOLICITUDES” del presente escrito; para lo cual señala:

##### *“(…) I. SUSTENTACIÓN RECURSO DE APELACIÓN*

*En la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza (Cundinamarca) se absolvió al **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** frente a la pretensión consistente en la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, en el pago de **una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.***

*Para el a quo, el empleador no obró de mala fe al momento de intentar ocultar un contrato laboral bajo la figura de un contrato de prestación de servicios, a pesar de que la subordinación resultaba evidente y que el único propósito de su actuar era evitar la carga onerosa que conllevaba la vinculación de una persona bajo los preceptos de nuestra legislación laboral.*

*Y es que precisamente, la **mala fe** del empleador queda claramente demostrada con el hecho de tratar de ocultar una relación laboral con un contrato de prestación de servicios. Desde el mismo momento de contratación y a pesar de la evidente subordinación de mi poderdante, el empleador se negó a reconocer la naturaleza laboral de la relación, vulnerando de esa manera todos los derechos de mi poderdante. Puso en riesgo su integridad física al no vincularlo a una Entidad Promotora de Salud ni a una Administradora de Riesgos Laborales, obligándolo a afiliarse como independiente, y exigiéndole para el pago del salario la presentación de Cuentas de Cobro. También puso en riesgo su futuro pensional al no haber efectuado las debidas cotizaciones durante toda la vigencia del contrato laboral.*

*En esta instancia, vale la pena traer a colación la definición que la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de fecha 23 de junio de 1958, dentro del Expediente 23987, le da al concepto de **Buena Fe**, indicando lo siguiente:*

*“La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y **se entiende que actúa***

**de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"** (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223) (**Negrilla y subrayado propios**).

En el caso bajo examen, no cabe duda de que el empleador pretendió obtener ventajas o beneficios al momento de maquillar durante tanto tiempo un contrato laboral bajo la figura de un contrato de prestación de servicios, ahorrando así los diferentes conceptos que resultan obligatorios al momento de encontrarnos ante un vínculo de trabajo.

El tiempo en que mi mandante estuvo vinculada como empleada del **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** resulta de gran relevancia en el caso que nos ocupa. Recordemos que desde el 01 de julio de 2005 al 30 de agosto de 2017 transcurrieron más de doce (12) años, tiempo suficiente para que el empleador, con una mediana asesoría jurídica, corrigiera y adecuara la vinculación laboral de mi mandante, pero en realidad nunca lo hizo. Tanto así que en el proceso judicial que nos ocupa ocurrió lo siguiente:

1. El **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA**, al momento de agotar la etapa de conciliación de que trata el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera tajante, a través de su representante legal y en asesoría de su abogada, manifestó que no tenía ninguna voluntad conciliadora. Es decir, ni siquiera quisieron reconocer de manera voluntaria el pago de las prestaciones sociales, vacaciones, ni los aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

2. Con el interrogatorio de parte del señor **MIKE SAMBRANO**, representante legal del empleador, y con el testimonio del señor **CARLOS ALFONSO DUARTE MOLINA** (miembro de la Junta Directiva del empleador), continuaron con sus intensiones (sic) de ocultar la existencia de un contrato laboral.

3. Al momento de proferirse sentencia en la que únicamente condenaban al empleador a pagarle a mi mandante prestaciones sociales, vacaciones, y a realizar el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, el **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** ni siquiera formuló recurso de apelación.

En esta instancia nos surge el siguiente problema jurídico: ¿el empleador tenía la creencia debidamente fundada y razonable que le permitiera omitir los pagos a favor de mi mandante respecto de los conceptos labores pretendidos? La respuesta a esta interrogante es "no". **EI FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS**

**COLOMBIA**, desde el mismo momento de la vinculación contractual de mi mandante, tuvo la intención de ocultar un contrato de trabajo bajo la figura de un contrato de prestación de servicios, cometiendo el latente error de exigirle incluso el cumplimiento de un horario. Llama la atención que el a quo, en las consideraciones de la sentencia, manifestara que la subordinación resultaba evidente, pero aun así considero que el empleador actuó de buena fe, lo que resulta claramente contradictorio.

No es razonable que en un contrato que perduró por más de doce (12) años, el empleador haya tenido la convicción invencible de que se encontraba ante un contrato de prestación de servicios y no ante un contrato laboral. Peor aún, que incluso haya sido citado al Ministerio del Trabajo y posteriormente al Juzgado Laboral del Circuito de Funza, y después de dar lectura al escrito de demanda y conocer las pretensiones de mi mandante, siga cobijado bajo dicha creencia, y que ahora conociendo la sentencia donde se señala que la relación laboral resultó evidente, no interponga siquiera recurso de apelación. ¿Durante tanto tiempo perduró la convicción de estar ante un contrato de prestación de servicios, y luego cambió de repente?

La mala fe del empleador, en el caso que nos ocupa, resulta latente. El mismo a quo manifestó que quedó "plenamente probado" que mi mandante prestó sus servicios al **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA**, y que ella se encontraba en una continua subordinación o dependencia. La falta de pago de prestaciones sociales y demás conceptos laborales carece de total justificación. Con los testimonios practicados y los interrogatorios de parte se demostró que el único propósito con que el empleador

actuó de tal manera era para evitar precisamente pagar estos rubros laborales. No se necesitaba ser experto en derecho laboral para saber que ciertamente se estaba ante un contrato de trabajo.

En el caso bajo examen surge la siguiente pregunta: ¿Cuáles fueron los motivos justificables que llevaron al **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** a ocultar un evidente contrato laboral bajo la figura de un contrato de prestación de servicios?

Debemos recordar que la mala fe se presume dado que, en principio, al empleador le corresponde satisfacer los salarios y demás prestación que le corresponden al trabajador atendiendo las voces del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad complementaria. Es importante que el Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca – Sala Laboral valore la conducta desplegada por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias que justifiquen su actuar, especialmente por el enorme lapso de tiempo que transcurrió y que claramente resultó suficiente para percatarse de su error y adecuar correctamente la vinculación de mi mandante. Para esto se ha de efectuar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, donde procuró la comparecencia de testigos en procura de desvirtuar la existencia de un contrato laboral, pero en lugar de ello ratificó que realmente nos encontrábamos ante un contrato de trabajo, como fue el caso del testimonio del señor **CARLOS ALFONSO DUARTE MOLINA**.

En estos eventos también es importante diferenciar la postura de un empleador que de manera fundada, con material probatorio que le permita dar un verdadero debate, se oponga a la existencia de un contrato laboral; y por otra parte saber cuando un empleador asume la misma postura pero carente de todo respaldo probatorio. En el caso bajo examen, si bien el **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** se opuso a la existencia de un contrato de trabajo, lo hizo de manera superflua, vaga, sin profundidad. Recordemos que la norma y la jurisprudencia debe ser analizada de forma sistemática, y que no basta el simple hecho de que el empleador se oponga a la existencia de un contrato laboral para acreditar así su buena fe, sino que esta oposición debe ser suficiente, es decir, que su comportamiento se ampare en una justificación razonable.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 16 de marzo de 2005, Radicado 23987, manifestó lo siguiente:

*“(…) Pero es la prueba de la manera como interactuaron las partes o la expresión puntual de las razones que sustentan la creencia del empleador sobre la naturaleza del vínculo jurídico, **cuando discute la existencia de la obligación con respaldo en las pruebas del proceso, lo que debe servir al juez laboral para determinar si la convicción es o no fundada, mas no la simple declaración de haberse concertado un contrato civil**”.* (Negrilla y subrayado propios).

Para la sustentación del presente recurso de apelación, el suscrito apoderado revisó de manera completa todas las audiencias desarrolladas ante el juez de primera instancia, analicé las pruebas de la parte demandada, así como los testimonios rendidos, y no encontré ningún elemento de valor suficiente que le diera al empleador la convicción justificable de que no se encontraba ante un contrato laboral. El **FONDO DE EMPLEADOS FIBERGLASS COLOMBIA** no desarrolló en absoluto esta circunstancia. Sin embargo, de manera errada, el a quo determinó que, en su condición de deudor moroso, había actuado con justificación, y basó dicha determinación en razonamientos que claramente resultan insuficientes, y son:

1. Que a pesar de que con la firma del contrato de prestación de servicios se pretendía disfrazar un contrato laboral, no se observaba el actuar de mala fe del empleador. Este raciocinio del a quo resultó claramente contradictorio. ¿Cómo se puede afirmar que, aun cuando el empleador pretendía desdibujar o maquillar un contrato

laboral bajo otra figura contractual, esto lo hizo actuando de buena fe? Lo anterior se traduce en un sinsentido que se cae por su propio peso.

2. Que los testigos tenían la convicción de que el trabajo realizado era simplemente un aporte al fondo de empleados. Más allá de determinar o analizar el sentir de cada testigo, lo cierto es que tal convicción es totalmente ajena a mi mandante. La **señora Bertha Susana Márquez Vaca** no tuvo dicha convicción, tanto así que en todo momento recibió una remuneración por los servicios que prestaba, y actualmente se encuentra exigiendo a través de la vía judicial aquellos derechos que de manera arbitraria el empleador quiso negarle tratando de maquillar un contrato de trabajo bajo la figura de un contrato de prestación de servicios. La labor que brindó mi mandante, en su sentir, nunca lo hizo por el simple hecho de colaborar. Ella no se desempeñaba en el cargo de gerente, bajo una continua subordinación y dependencia, por la simple idea de apoyar al fondo de empleados. Si así hubiera sido, no hubiera suscrito el contrato ni hubiera aceptado recibir un pago por sus servicios. En consecuencia, este argumento del a quo carece realmente de fundamentos.

Con estos dos argumentos, que a todas luces resultan irrisorios, desacertados e infundados, el a quo determinó que el empleador había actuado de buena fe. Sin embargo, tal determinación careció totalmente de respaldo probatorio, contrariando la realidad de los hechos.

El ad quem podrá observar, al momento del análisis del recurso de alzada, que la parte demandada no aportó, siquiera de manera sumaria, elementos que lleguen a deducir buena fe en su comportamiento.

En sentencia de fecha 18 de octubre de 2017 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del Radicado No. 46007, Magistrado Ponente Jorge Prada Sánchez, se analiza un caso similar al que hoy nos encontramos, donde se casó la decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, quien había considerado que el empleador había actuado de buena fe, pero en realidad, al momento de analizar el recurso extraordinario, se determinó que del acervo probatorio no se desprendían razones justificables, por lo que modificó la decisión.

Por lo anteriormente expuesto, en el caso bajo examen resulta totalmente procedente las indemnizaciones moratorias negadas en primera instancia..." (PDF 05 Cdo. 02SegundaInstancia).

## V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Así las cosas, se advierte que no fue motivo de controversia la decisión de instancia que declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre la actora en su condición de trabajadora y el Fondo demandado como empleador, vigente del 1° de julio de 2005 al 31 de agosto de 2017, desempeñando la demandante el cargo de Gerente del Fondo accionado,

devengando como salario la suma equivalente al mínimo legal de cada época, vínculo que finalizó por renuncia de la accionante; por consiguiente, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación, la controversia en esta instancia resulta de determinar si la actuación de la demandada se enmarcó en el ámbito de la buena fe como lo consideró la juzgadora de primer grado y por tanto surge procedente la absolución impuesta por la sanción moratoria del artículo 65 del CST. pretendida en la demanda, o, por el contrario, es evidente la mala fe con la que actuó el Fondo de Empleados demandado y por ende, debe impartirse condena por dicha acreencia, como lo reclama el vocero judicial de la parte accionante.

Sobre esta, la **indemnización moratoria** contemplada en el artículo 65 del CST, a la que alude el recurrente, la jurisprudencia ordinaria laboral enseña que la misma no es de aplicación automática e inexorable, que, para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador moroso, con el fin de establecer si su actuar se encuentra revestido o no, de buena fe, en razón a que la sola deuda objetiva de las acreencias laborales derivadas del contrato de trabajo a su terminación, no le da prosperidad.

Es decir, que si de las circunstancias fácticas se establece que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de vulnerar o desconocer los derechos laborales de quien reclama, la conclusión es que debe ser absuelto por estos conceptos, toda vez que la existencia de una verdadera relación laboral no trae como consecuencia inevitable la imposición de estas sanciones, sino que, se repite debe analizarse la conducta del patrono, con miras a determinar si las razones que expone son atendibles o justificativas para obrar como lo hizo, sin importar si estas puedan ser consideradas o no, como correctas.

Lo importante es que los motivos expuestos por aquel, puedan ser considerados como atendibles de tal manera que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel "...obrar con lealtad,

con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos...”, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, sentencias radicados 32416 de 2010, 38973 de 2011, SL11436 de 2016, SL 16967-2017, SL194-2019, SL539-2020 y SL3288 de 2021 entre otras).

Sostiene el recurrente que es evidente la mala fe del fondo accionado, como quiera que se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, vislumbrándose “...con una claridad diáfana al momento de querer ocultar una relación laboral bajo la figura del contrato de prestación de servicios, incluso atendiendo las fases conciliatorias a las que ha acudido mi mandante, ellos se han rehusado a reconocer la existencia; prefirieron llegar al punto de esta sentencia antes de reconocer que en verdad existió un contrato laboral; es decir la mala fe continua perdurando por lo que mi mandante se hace acreedora a esa indemnización moratoria...”; que el fin de ese comportamiento de la parte pasiva es “...precisamente quería ahorrarse la carga pecuniaria y administrativa que conlleva vincular a una persona como debe ser, esto es mediante reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales y demás conceptos laborales, junto con las afiliaciones a seguridad social entre otros...”; dado que si hubiera obrado de buena fe “...al menos en la primera fase de este proceso, que era la etapa de conciliación, hubiera tenido si quiera una mínima voluntad conciliatoria, pero no la tuvo...”.

En el presente asunto, si bien como se indicó líneas atrás, la juzgadora de primer grado declaró la existencia del contrato de trabajo de la demandante en su condición de Gerente del Fondo de Empleados accionado, entre el 1° de julio de 2005 al 31 de agosto de 2017; ese hecho por sí solo, no es de la suficiente entidad para enmarcar la conducta del empleador en el ámbito de la mala fe, como al parecer lo entiende el recurrente.

Téngase en cuenta que existieron ciertas situaciones que rodearon el desarrollo de las labores de la actora, que perfectamente permitían a la parte accionada, aunque de manera errada, tener el convencimiento que el contrato con la demandante no era de naturaleza laboral; pues como igualmente lo analizó la juez a quo y lo admitieron las partes, para el momento de ser designada como Gerente del Fondo de Empleados accionado -1° de julio de 2005-, aquella se encontraba vinculada laboralmente con la empresa FIBERGLASS, ejerciendo el

cargo de *AUXILIAR DE CUENTAS POR PAGAR*, cumpliendo un horario para dicha empresa, entre las 7:30 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes; por lo que las labores relacionadas con el Fondo las ejerció “...prácticamente en el mismo horario laboral que tenía con FIBERGLASS, se me permitía resolver, aclarar, aprobar los temas relacionados con el fondo, como eran los préstamos, inquietudes respecto a los préstamos, firmar transacciones, todo lo que se necesitara con el fondo lo hacía en ese mismo horario, puesto que en ese entonces el Fondo estaba, la oficina del fondo estaba ubicada en Mosquera...”, como lo señaló la demandante en el interrogatorio de parte; donde también precisó que “...nunca en la compañía tuve inconvenientes al respecto, se me permitía, incluso la compañía nos patrocinaba como Fondo cuando era de FIBERGLASS solamente, ellos nos daban un aporte por pertenecer al fondo y nosotros ahorrábamos, ellos sabían que había una Junta, que pertenecía a los empleados y que yo le trabajaba al fondo en la parte administrativa...”, que cuando algún asociado, que también era empleado de FIBERGLASS, necesitaba una respuesta o gestionar algún crédito o retiro o alguna situación relacionada con el Fondo “...entonces lo hacía dentro del horario que estábamos laborando...”.

Igualmente, sostuvo que “...a mí me reelegían año tras año dentro de las reuniones de Junta Directiva después de las Asambleas, me reelegían y yo aceptaba la reelección...”, que estuvo vinculada con FIBERGLASS hasta el 30 de abril de 2015; que ella tenía autonomía para atender o desarrollar las funciones como Gerente del Fondo, respecto a horarios, forma de atención, lugar de atención, etc.; que no le reclamó la Fondo durante la vigencia de nexa “...porque no vi la necesidad de hacer esa exigencia...”, “...hasta el año 2017 donde por un acoso que sentí tuve que renunciar y me acerque a la Oficina de Trabajo para preguntar qué derechos tenía y allá me direccionaron hacia esta reclamación...”; que después que se retiró de la compañía “...ya iba dos veces a la semana...”, y si se necesitaba alguna cosa del Fondo, estaba la Gerente Suplente –Marlen Castellanos- que también trabajaba para FIBERGLASS, por si ocurría un evento y que tuviera que trasladarse; coligiéndose que en la forma en que ejecutaba sus actividades o funciones como Gerente, como lo admitió que tenía cierta libertad y autonomía y no estaba presente todo el tiempo en las oficinas del Fondo, bien podía entenderse, incluso por la misma trabajadora, que el vínculo con éste no era subordinado; recordemos que también precisó que no vio la necesidad durante el tiempo en que se desempeñó como Gerente de hacer alguna exigencia al Fondo sobre su vinculación y reconocimiento de acreencias de índole laboral; por lo que

en ese orden, no se evidencia esa intención soterrada que señala el recurrente pretendía la pasiva de *“...ocultar la existencia de un contrato laboral...”*.

Y no es que resulte contradictoria la decisión de primera instancia al declarar la existencia del contrato de trabajo y considerar de buena fe el actuar de la pasiva, como lo refiere el recurrente en sus alegaciones en segunda instancia; ya que al estar la demandante vinculada laboralmente con otra persona jurídica diferente al aquí accionado, no utilizar un horario específico de atención o dedicación exclusiva a las actividades que le competían como Gerente del Fondo, como tampoco un espacio concreto para ello, recordemos que aquella refirió que ejecutaba las labores relacionadas con el Fondo durante el desarrollo y en el lugar de trabajo que tenía asignado como empleada de FIBERGLASS; son razones atendibles para que el Fondo tuviera el convencimiento, se repite aunque errado, que su vínculo con la actora era diferente a uno laboral.

Ahora, efectivamente de lo referido por la demandante, en el sentido que durante todos los años de prestación de sus servicios al Fondo no vio la necesidad de hacerle exigencia o reclamo alguno, que además tenía cierta libertad y autonomía en la forma en que desarrollaba su labor; se puede inferir, así se duela el recurrente de ello, que aquella tenía la convicción que la labor o actividad para el Fondo era una aporte o colaboración al mismo, y no generaba un contrato laboral, como lo analizó la juzgadora de instancia; y es que así lo expuso la testigo Esperanza Lucia Garzón Ruíz, Analista de Servicio al Cliente de FIBERGLASS y afiliada al Fondo demandado por varios años, al relatar como operaba el fondo e indicar *“...era que se hacían reuniones, juntas, se elegía pues las personas que iban a participar a estar al frente de las acciones de fondo durante el año, siempre fue por planilla, por votación, lo hacíamos de forma voluntaria, espontánea, porque como socios todos prestábamos nuestro servicio no a cambio de remuneración sino una colaboración porque todos éramos socios, sé que cuando BERTHA MÁRQUEZ salió pensionada con ella se hizo un contrato para que trabajara para el fondo hasta donde yo sabía, no se le había hecho contrato antes, puesto que ella era empleada de FIBERGLASS, hubiera sido, no sé, una doble contratación, creo yo, es mi modo de ver...”*, que todos sabían que la labor que realizaban en el fondo era ajena a un contrato de trabajo, dado que así la cuestionó la directora del proceso y contestó *“...si señora,*

si, todos teníamos pleno conocimiento que la única persona que tenía contrato de trabajo en ese momento era YOLANDA PULIDO que era secretaria y la persona que estaba siempre al frente pues como de tramitar préstamos, de dar información del fondo, era la única persona que en ese momento contaba con contrato, el resto lo hacíamos... como le digo..."; que lo relacionado con el Fondo, todos lo hacían a la par con las funciones de empleados de FIBERGLASS, "...pues como todos, así como te digo, todos los hacíamos a la par, las reuniones se programaban en horas después del horario laboral de FIBERGLASS, a veces esporádicamente un sábado, pero si todo se hacía en horario después del horario laboral de FIBERGLASS, o en las horas de almuerzo, normalmente era así...."; y que lo recibido por la actora por su gestión "...era algo como te digo, como simbólico no era un sueldo en sí, pero cuando se hacían reemplazos la persona que la reemplazaba recibía pero no era un sueldo en sí... era un reconocimiento pero en si un sueldo no...".

Y en ese mismo sentido, lo manifestó la testigo Delma María Ruiz de Vargas, quien es Secretaria de FIBERGLASS, y estuvo afiliada al Fondo demandado, al precisar "...lo único que yo sé es que el Fondo de Empleados, pues yo llevo el FIBERGLASS 40 años, el fondo ya estaba cuando yo llegue a FIBERGLASS, y **se trabajaba era en la modalidad de que nosotros le servíamos al fondo, o los empleados de FIBERGLASS le trabajábamos al fondo como asociados**, que no éramos todos los empleados, **como un servicio que le prestábamos al fondo como socios que éramos**, las personas que participaban en la junta directiva, o en los diferentes medios de control social que tenía el fondo, eso era lo que yo sabía hasta el momento pues, hasta hace poco porque el fondo ya pasó a ser parte de otra dependencia. Cuando BERTHA se fue a retirar que no recuerdo si fue en el año 2015 o 2016, supe que ella sí hizo como un contrato con el fondo porque ya empezó a trabajar directamente con el fondo, porque ya estaba pensionada, porque la compañía le había suspendido su contrato de FIBERGLASS, mientras ellas estuvo con FIBERGLASS la verdad desconozco que ella haya tenido otro contrato con FIBERGLASS, todos sabemos que el contrato nuestro era con FIBERGLASS que era la compañía...."; que la actora no tenía que cumplir horario con el Fondo "...que yo sepa no señora, sé que por ejemplo las juntas se celebraban en un horario extra de la compañía, por decir algo si salíamos a la 5, era después de las 5 o si no un día sábado, y si no se hacían al medio día cuando ya pasamos a estar en planta Mosquera, porque anteriormente trabajábamos en Bogotá, en el año 2007 o 2008 nos pasaron a Mosquera la parte administrativa, y se trataban de hacer por ejemplo de 12:00 a 2:00...".

Además, la testigo Marleny Castellanos, quien igualmente fue compañera de la demandante en FIBERGLASS y afiliada al Fondo demandado y suplente de la Gerente de éste, indico que a aquella no se le exigía por parte del accionado cumplimiento de horario "...no, la verdad pues que la empresa, se contó con la fortuna de que la empresa no molestaba y como le quedaba fácil a uno el acceso para ir hablar con ella, la empresa

no molestó y entonces el fondo no le exigía, no había necesidad pues de exigirle horario...”, que dicha testigo “...yo hice parte de la Junta Directiva como en 2 oportunidades pero no recuerdo fechas, sé que fue en el 2015 cuando Bertha iba dos días, pertencí y anteriormente también...”, precisando que la accionante iba dos veces a la semana a las instalaciones del Fondo después que salió pensionada de FIBERGLASS y que si había necesidad, atendía “...desde la casa, si uno requería alguna información o algún dato uno la podía contactar en la casa...”. Y el testigo CARLOS ALFONSO DUARTE MOLINA, manifestó ser trabajador de Vidrio Andino que hace parte del Grupo Sandoval al que también pertenece FIBERGLASS, que se afilió al Fondo demandado en diciembre del año 2015, en marzo de 2016 fue miembro de la Junta Directiva del Fondo y desde el año 2017 es el Presidente de ésta, también adujo que la accionante no cumplía horario, que aquella esporádicamente hacía presencia en las oficinas del fondo, porque “...la parte operativa como tal, administrativa de préstamos, de solicitudes de préstamos, de novedades de descuentos de nómina, todo eso estaba en cabeza de la asistente...”, quien si tenía vínculo laboral con el fondo, que en el tiempo que estuvo el testigo en la Junta Directiva nunca se le hizo llamados de atención o requerimientos a la actora por no presentarse a la oficina del fondo a prestar servicios.

Por consiguiente, tales situaciones, permiten inferir, en los términos en los que se presentó y desarrolló la prestación de servicio de la demandante, una actitud alejada de toda intención de perjuicio hacia ésta por parte del extremo pasivo; y la circunstancia que no hubiere habido un acercamiento o arreglo en la Oficina de Trabajo, ni dentro de la etapa de conciliación en el trámite procesal, o que no haya presenta recurso con la decisión emitida, no hacen evidente una actuación de mala fe de la pasiva que conlleve la imposición de la sanción deprecada, como lo considera el recurrente pues tales comportamientos necesariamente se derivaban de su entendimiento, aunque equivocado como se dijo de no adeudar suma alguna a la demandante, y la circunstancia de no apelar la decisión tampoco puede tenerse como se mala fe pues corresponde a una actuación procesal; por lo que no resulta de recibo dicha argumentación respecto al tema objeto de análisis.

Bajo ese contexto, se advierte justificado el proceder de la accionada, siendo factible enmarcar su comportamiento en el ámbito de la buena fe, que la

exonera de la sanción implorada; en virtud de lo cual se confirmará la decisión de instancia, que arribó a la misma conclusión.

No sobra resaltar que la demandante ostentaba el cargo de gerente, el cual necesariamente con lleva ejercicio de dirección y manejo de la entidad que representa, que conlleva el de enmarcar sus actuaciones y orientar a la entidad para que lo haga de la mejor manera posible, por lo tanto si la entidad incurrió en alguna omisión frente a la demandante, ésta ha debido darlo a conocer o advertir a la demandada que representaba y no guardar silencio para después sacar beneficio de esa situación que con su comportamiento cohonesto, para atribuirle mala fe. Además, debe resaltarse la condición de asociada de la demandante al fondo demandado lo que implicaba igualmente el cuidar sus aportes como el de los demás asociados, por lo tanto, como se dijo resulta viable en el asunto bajo examen, dadas las circunstancias particulares como se desarrolló y ejecutó el vínculo, absolver a la demandada de la indemnización moratoria.

En esos términos queda resuelto el tema de apelación, ya que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Ante la falta de prosperidad de la alzada, se condenará en costas a la parte recurrente, conforme el numeral 1° del artículo 365 del CGP. Fíjese como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

## **RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 4 de mayo de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza– Cundinamarca, dentro del proceso

ordinario promovido por **BERTHA SUSANA MÁRQUEZ VACA** contra el **FONDO DE EMPLEADOS DE FIBERGLASS COLOMBIA**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** a cargo de la parte recurrente. Fíjese la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, como agencias en derecho.

**TERCERO:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEYDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria