



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1880-2023

Radicación n.º 86417

Acta 28

Bogotá D.C., ocho (8) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ÓSCAR ALBERTO GONZÁLEZ GAVIRIA**, contra la sentencia proferida el 13 de agosto de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso que instauró contra la **EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A.**

I. ANTECEDENTES

Óscar Alberto González Gaviria demandó a la Empresa de Transportes Autolujo S.A. (en adelante Autolujo S.A.), con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo vigente para la fecha de la demanda y que según el tiempo «[...] *suplementario o de horas extra, recargos*

dominicales, y festivos laborados, se declaren laboradas todas y cada una de dichas horas».

En consecuencia, solicitó que se condenara al pago de aquellas; de la indemnización moratoria; del «[...] reajuste entre lo cancelado y lo que se debió cancelar» por concepto de compensación de vacaciones, prima de servicios, calzado y vestido de labor, caja de compensación familiar e intereses a las cesantías; respecto de estos últimos el reconocimiento de «[...] la correspondiente sanción para estos casos contemplada en la ley, proporcional al tiempo laborado».

Narró que desde el 10 de agosto del 2000 prestaba servicios a la demandada, pero esta sólo certificó el vínculo desde el 26 de marzo de 2010, en la labor de conductor de los vehículos afiliados a la empresa para el transporte de pasajeros de servicio público intermunicipal.

Afirmó que ejecutó sus labores en forma personal, cumpliendo órdenes y dentro del horario establecido por los representantes de Autolujo S.A., sin embargo, esta no le hizo los aportes a seguridad social y le exigió realizarlos bajo su propia cuenta a través de la Asociación Mutual de Colombia Asmucol, además debía comprar los uniformes con las insignias de la empresa.

Agregó que percibió como retribución, \$28.000 diarios para el año 2018, «[...] iniciando en el año 2000 con **DIEZ MIL PESOS (\$10.000)** aproximadamente y aumentando en **MIL PESOS (\$1.000)** aproximadamente cada año», con un horario

de lunes a domingo, de 4:45 am a 9:30 pm, de forma variable, también los festivos, sin tiempo prudente para ingerir alimentos y pudiendo descansar sólo una vez al mes, previa autorización de la demandada.

Explicó que acumulaba 42 horas extras de trabajo cada semana, sin que recordara los propietarios de los vehículos que condujo; además no disfrutó vacaciones ni se le pagaron las acreencias laborales.

Al dar respuesta a la demanda, Autolujo S.A. se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, negó la existencia del vínculo laboral o de prestación de servicios con el demandante, aclarando que certificó que conducía varios carros afiliados a la empresa, desde el 26 de marzo de 2000, pero de propiedad de terceros con quienes el demandante definía las condiciones particulares.

Rechazó que le hubiera dado órdenes o impuesto horarios al señor González Gaviria y dada la inexistencia de una relación de trabajo, ninguna de las acreencias pretendidas era procedente.

Respecto de los demás hechos, dijo que no le constaban y precisó que los vehículos afiliados fueron conducidos por personas distintas al demandante, por lo que no existió la prestación de un servicio personal.

En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo y de relación laboral, prescripción y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Civil del Circuito de Chinchiná, mediante sentencia del 30 de mayo de 2019, absolvió a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, mediante fallo del 13 de agosto de 2019, ordenó:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Primero (*sic*) Civil del Circuito de Chinchiná, Caldas, el 30 de mayo de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia promovido por ÓSCAR ALBERTO GONZÁLEZ GAVIRIA en contra de la EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A., para en su lugar,

SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A.

TERCERO: DECLARAR que entre el señor ÓSCAR ALBERTO GONZÁLEZ GAVIRIA y la EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A. existe un contrato de trabajo que inició el 26 de marzo de 2010 y aún está vigente.

CUARTO: CONDENAR a la EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A. a pagar al señor ÓSCAR ALBERTO GONZÁLEZ GAVIRIA, los siguientes créditos laborales:

- a) Recargos dominicales: \$24.413,8.
- b) Horas extras: \$88.229.
- c) Cesantías: \$14.898,1.
- d) Intereses a las cesantías: \$29,80.
- e) Prima de servicios: \$14.898,10.
- f) Vacaciones: \$6.510,35.

g) Sanción por el no pago de intereses: \$29,80.

QUINTO: ABSOLVER a la EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A. de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Citó el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo para referirse a los elementos esenciales del contrato laboral y recordó que al trabajador le bastaba demostrar la prestación personal del servicio para activar la respectiva presunción.

Expuso que, teniendo en cuenta el cargo ocupado de conductor de empresa de transporte público, el caso se examinaría según la normativa que regula de manera especial ese tipo actividades, es decir, los artículos 15 de la Ley 15 de 1959, numeral 2; 21 del Decreto 1393 de 1970 y 34 de la Ley 336 de 1996.

Acotó que aunque el testigo Gerardo Ramírez «[...] no conoce muchas de las particularidades que rodearon la relación entre las partes, sí conoció que el actor laboraba como conductor de buses de Autolujo», y a pesar de que la entidad quiso hacer ver que los servicios no la beneficiaban, por disposición legal se debía entender que sí, ya que «[...] es la empresa de transporte en quien recae la obligación de contratar el personal».

Además que su objeto social consistía, entre otros, en «[...] la explotación de la industria del transporte automotor, ya sea, urbano, intermunicipal e interdepartamental, de

pasajeros y de carga [...]» y, para su cumplimiento, requería de conductores.

Teniendo en cuenta lo anterior, refirió que le correspondía a la demandada demostrar que los servicios se prestaron de manera libre y autónoma, situación que no ocurrió, por lo que declaró la existencia del contrato de trabajo, aclarando que al no existir prueba del extremo inicial, se tendría en cuenta el *«[...] certificado a folio 10, esto es, 26 de marzo de 2010».*

Posteriormente, precisó:

Establecido entonces que el contrato inició en esa calenda y que se encuentra vigente, sería del caso realizar las liquidaciones pertinentes al no haberse probado el pago de acreencias laborales sino fuera que se encuentra un impedimento para ello referente a que no existe prueba de las circunstancias de tiempo y modo en que se ha desarrollado la relación laboral durante todo el interregno, esto es, la jornada laboral, horario de trabajo y salario por él percibido, presupuestos necesarios para realizar los cálculos de rigor, como lo ha precisado también la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1091-2018.

En efecto, la única prueba documental al respecto es la de folio 14, que solo permite establecer la prestación del servicio del 26 al 31 de octubre de 2018, demostrándose con ellas, el cumplimiento de una jornada laboral superior a las 8 horas diarias, sin embargo, por el tiempo restante no es posible colegir qué días efectivamente fueron trabajados por el actor y el horario de trabajo que debían estar plenamente acreditados para efectos de encontrar el salario devengado porque de este tampoco existe prueba.

Y es que sin conocer tales circunstancias no es posible presumir el salario mínimo, pues de acuerdo con el numeral 3 del artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, este es aplicable para las personas que laboran en la jornada máxima legal, porque a quienes trabajan jornadas inferiores debe pagársele en proporción a ello.

En consecuencia, la Corporación solo puede liquidar el periodo del 26 al 31 de octubre de 2018, con base en un salario mínimo,

por estar probado que en esas calendas, el actor sí laboró la jornada máxima legal.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el señor González Gaviria, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver de acuerdo con los estrictos términos en que fue presentado y los alcances propios del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación parcial de la sentencia del Tribunal «[...] en lo que versa frente a la liquidación y **REVOCAR** la proferida por el Juzgado Civil y Laboral del Circuito de Chinchiná, Caldas».

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que no son replicados y se resuelven conjuntamente, dado que atacan idéntico elenco normativo, presentan argumentos similares y complementarios y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía directa, «[...] concretamente porque a pesar de que el Honorable Tribunal Superior de Manizales resolvió el asunto bajo el artículo 147 del código sustantivo del trabajo, el cual a su vez fue modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1990, se dio

aplicación en un sentido que no corresponde al caso, por interpretación errónea, dándole un alcance que no tiene».

Sostiene que se observó correctamente el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al declarar la existencia de la relación laboral, pero se desestimó el artículo 53 de la Constitución Política, sobre sus derechos mínimos.

Reproduce los apartes de la sentencia del Tribunal referidos a la imposibilidad de efectuar una liquidación de las deudas de este tipo por falta de pruebas y dice que,

Fue sabia la decisión del legislador al procurar generar armonía en las normas laborales con el fin de no perjudicar los derechos de los trabajadores ni de los empleadores, forma en la cual debía el Tribunal Superior de Manizales – Sala Laboral conjurar su observancia, especialmente en lo que refiere al derecho irrenunciable del salario en consonancia con el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en lo que respecta a la liquidación realizada por la colegiatura como se evidencia en la cita anterior no le da aplicación debida al numeral 3 del artículo 147, cuando menciona la no aplicación de la presunción del salario mínimo, presunción que por demás es legal y que no fue desvirtuada demostrando la inexistencia o no concurrencia de los hechos presumidos al estar frente a una norma tan abstracta para dar la adecuada aplicación a cada caso en concreto.

Afirma que el fallador debió analizar el salario «[...] bajo los criterios para determinarlo esto es, por unidad de tiempo, por unidad de producción o por tarea» y que podía acogerse a lo dispuesto por el artículo 7º del Decreto 1393 de 1970 o, en su defecto, a la «presunción del salario mínimo».

Manifiesta que no pueden desconocerse sus derechos irrenunciables como trabajador; que la Constitución plantea la igualdad de oportunidades en cuanto a la remuneración

mínima para efectos de sostenimiento personal y familiar y que, si bien no busca adentrarse en la revisión de las pruebas, el Tribunal debió analizarlas todas a fin de aplicar el artículo 147 del estatuto laboral, tal como lo establece la sentencia CSJ SL 28 de abril de 2009, radicación 32310.

Para finalizar, apunta:

Una comprensión distinta orientada por la aplicación fría y exegética del artículo 147 del código sustantivo del trabajo, que en el caso bajo examen hace el Tribunal Superior de Manizales – Sala Laboral, simplemente dando por sentado que mi prohijado no laboraba la jornada máxima legal, sin acudir a las reglas de la sana crítica y de la experiencia, pues un conductor de servicio intermunicipal puede trabajar más horas de la jornada máxima legal de que trata el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 50 de 1990 en su artículo 20, adicional porque esta situación no pudo ser controvertida por la demandada.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa la sentencia del Tribunal de violar la ley sustancial,

[...] porque a pesar de que [...] resolvió el asunto bajo el artículo 147 del código sustantivo del trabajo, el cual a su vez fue modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1990, se dio aplicación en un sentido que no corresponde al caso, por una indebida valoración de las pruebas en su conjunto, al no dar por demostrado estándolo que el señor OSCAR (sic) ALBERTO GONZALES (sic) GAVIRIA laboró la jornada máxima legal y las horas extras nombradas en el escrito genitor.

Alega que las tarjetas de despacho de fechas 26 a 31 de octubre de 2018 no fueron tachadas por la empresa y demuestran la prestación personal del servicio y los horarios en los que laboró, de tal suerte que el Tribunal «[...] pudo apoyarse en este caudal probatorio para salir del intríngulis

sobre el número de horas laboradas [...] durante toda la relación laboral».

Considera que el fallador se equivocó al establecer, sin estarlo, «[...] que el señor OSCAR (sic) ALBERTO GONZALES (sic) GAVIRIA no laboraba en los horarios traídos en las pruebas documentales, sin considerar en su totalidad toda la prueba documental que se aportó acreditando la forma, el modo y el tiempo en que laboro (sic)».

Agrega que se le impuso una carga probatoria inviable y desproporcionada «[...] pues es un imposible entregar las órdenes de despacho desde el 26 de marzo del 2010 hasta la fecha de presentación de la demanda» a fin de convencer que trabajaba por más de ocho horas diarias o en la jornada máxima legal.

Por último, asegura que,

[...] si en gracia de discusión se dijera que no se pudo acreditar por parte de este togado que [...] laborara (sic) las horas extras aducidas dentro del acápite de la demanda, el despacho no le quedaba otro camino con el acervo probatorio que liquidar todas las prestaciones sociales con el ingreso base de liquidación sobre un salario mínimo legal vigente para el momento de la sentencia, pues la relación laboral ya se encontraba sumamente probada.

VIII. CONSIDERACIONES

Para la Sala, es importante recordar al casacionista que, al margen de la presunción de contrato realidad contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo –que le favorece–, el trabajador tiene unas especiales cargas

probatorias a efectos de obtener el reconocimiento de las acreencias laborales que reclama.

En ese sentido se ha pronunciado la Corte, que en fallo reciente CSJ SL500-2023, en el que citó la sentencia CSJ SL 6 marzo de 2012, radicación 42167, dijo:

En ese horizonte, es verdad averiguada que, para declarar la existencia de un contrato de trabajo, no es indispensable la demostración plena de los tres elementos de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensar lo contrario, traduciría hacer nugatoria la presunción legal del artículo 24 *ibidem*, que dio sustento al fallo gravado.

Cosa distinta es que, **para que se imparta condena en concreto, el promotor del proceso tenga unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretende**. Aún con la activación de la presunción legal, es relevante que se acrediten otros supuestos necesarios para la prosperidad del reclamo, **como los hitos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario laborado, así como los demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones** (negrilla fuera del texto original).

Tal tesis fue la sostenida por el Tribunal, pues las pruebas a que hace referencia el recurrente no indican, ni expresa ni sumariamente, cuál fue el salario devengado por el señor González Gaviria ni su jornada de trabajo u horario observado, lo que impide definir la liquidación del tiempo suplementario reclamado y con ello los pagos laborales pretendidos.

Ahora bien, esta Corporación ha resuelto que, para algunos casos, esta omisión puede superarse si el trabajador acredita algún referente de inicio y finalización del contrato (para el evento de definición de extremos temporales) o de

remuneración (para la liquidación de acreencias laborales), incluso así fuere inferior. Sin embargo, para tales hipótesis se ha exigido la prueba de la jornada, lo que en este caso no ocurrió. Así, debe tenerse en cuenta lo dicho en la citada sentencia CSJ SL500-2023, que recordó:

Sin embargo, importa acotar que la posibilidad de entender que el trabajador devengó al menos un salario mínimo, ha sido desarrollada en eventos en que está acreditado el cumplimiento de una jornada ordinaria completa o máxima y la remuneración está asociada a esa unidad de tiempo (CSJ SL2696-2015, CSJ SL16528-2016 y CSJ SL3009-2017, por citar algunas).

Al respecto, las tarjetas de despacho del folio 14 del expediente de primera instancia –única prueba individualizada en los cargos–, si bien son hábiles en casación al contar con sello de Autolujo S.A. y con su membrete, no definen jornada u horario del trabajador, ni siquiera para el tiempo en que se emitieron (29 al 31 de octubre de 2018), sino que dan cuenta de una «HORA SALIDA», con número de pasajeros, pero sin diligenciamiento de la «HORA LLEGADA», salvo una tarjeta que incluye las letras «M» y «P», que no dan informan en la materia.

De otra parte, ninguno de esos formatos consigna suma pagada por el servicio; es más, pese a que el casacionista no se refiere puntualmente a otras, sino que mencionó una «[.../ indebida valoración de las pruebas en su conjunto», la Sala tampoco encuentra algún elemento que permita inferir la jornada o el salario devengados, pues el certificado de folio 10 trata el desarrollo de la función de conductor.

Por su parte los documentos de folios 11 y 12 consignan su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, pero no los ingresos o meses de cotización y los comprobantes de pago de folio 15, están relacionados con los costos propios de la de seguridad social reconocidos por Asmucol, no por Autolujos S.A.

En ese orden de ideas, el trabajador no acreditó el mínimo de aspectos que le correspondía, de tal suerte que el fallo del Tribunal, en este aspecto, se mantiene incólume.

En cuanto a los argumentos jurídicos del recurso, no son pertinentes por las siguientes razones:

i. La presunción de salario mínimo de que habla el recurrente en su exposición sobre el artículo 147 numeral 3º del Código Sustantivo del Trabajo, no es tal, toda vez que dicha norma aborda su proporcionalidad, en los casos de personas que laboran en jornadas inferiores a la máxima legal.

Es notorio, como se ha expuesto y como lo dijo el Tribunal, que no hubo prueba de que las partes definieran el salario ni tampoco que el señor González Gaviria tuviera asignada una jornada inferior a la máxima legal, por lo que no aplica dicha disposición, como bien lo dijo el fallador.

Y resulta un contrasentido que el recurrente acuda a ella, ya que al mismo tiempo reclama que su jornada fue superior a la máxima de ley.

ii. Tampoco existe una supuesta presunción de jornada máxima legal como el casacionista sugiere en el cargo primero, pues desde su demanda inicial y en casación, sus pretensiones se sustentan en el desempeño de labores en una jornada específica, que presentó de entre 4:45 am a 9:30 pm.

iii. Por último, el recurrente reclama el reconocimiento del trabajo suplementario, dominical o festivo, pero no aporta prueba de los días en que lo ejecutó, lo que era su deber conforme las cargas probatorias que la jurisprudencia le ha reconocido (CSJ SL983-2023, CSJ SL 868-2023, CSJ SL807-2023, CSJ SL 568-2023, CSJ SL379-2023, CSJ SL359-2023, CSJ SL2736-2021, CSJ SL2645-2021, CSJ SL2005-2021, CSJ SL1772-2021, CSJ SL1374-2021, CSJ SL867-2021, CSJ SL744-2021, CSJ SL681-2021, CSJ SL667-2021).

En este sentido, vale la pena traer a colación lo expuesto en el fallo CSJ SL4930-2020, que citó la sentencia CSJ SL15014-2017, que a su vez reiteró los postulados de la CSJ SL, 15 julio 2008, radicación 31637:

Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo mas allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.

Por todo lo anterior, los cargos no prosperan.

Sin costas en sede extraordinaria pues si bien el recurso no salió adelante, tampoco fue replicado.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el trece (13) de agosto de dos mil diecinueve (2019) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ÓSCAR ALBERTO GONZÁLEZ GAVIRIA** contra la **EMPRESA DE TRANSPORTES AUTOLUJO S.A.**

Sin costas en casación.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen


ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA


OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA


GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Salva voto