**CONTRATO DE TRABAJO / ELEMENTOS ESENCIALES / PRESUNCIÓN ART. 24 CST / CARGA PROBATORIA / PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

… la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales a saber: i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento… de acreditarse la prestación personal del servicio se presume la existencia de la subordinación laboral, la cual se entiende como aquella facultad que tiene el dador del empleo de exigir al laborante el cumplimiento de órdenes, cantidad y calidad de la tarea a realizar, el lugar a ejecutarla, imponer reglamentos, jornadas de trabajo, llamados de atención… Ahora, no basta con invocar la presunción para lograr su declaración judicial, toda vez que se admite prueba en contrario. Y, en tal orden, incumbe al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente… Lo dicho, se apareja con el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] que conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó…

Proceso: Ordinario Laboral

Radicado: 66001310500420220038601

Demandante: Lilianny Mariviht Arias Silva

Demandado: José Didier García Prieto

Asunto: Apelación sentencia 6 de septiembre de 2023

Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito

Asunto: Contrato de trabajo

**TRIBUNAL SUPERIOR – SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**



Magistrado Ponente: **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Pereira, veintisiete (27) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

**Aprobado por Acta No. 76 del (21/05/2024)**

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral, procede a resolver el recurso de apelación respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso **ordinario laboral** promovido por **LILIANNY MARIVIHT ARIAS SILVA** en contra de **JOSÉ DIDIER GARCÍA PRIETO.**, cuya radicación corresponde al **66001310500420220038601.**

Seguidamente, se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en la siguiente,

**SENTENCIA No. 74**

**ANTECEDENTES**

1.- **Pretensiones.**

**LILIANNY MARIVITH ARIAS SILVA**, solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con **JOSÉ DIDIER GARCÍA PRIETO**, a partir del 9 de octubre del 2020 hasta el 10 de octubre del 2022. En consecuencia, solicita que se condene al pago de trabajo suplementario y recargos por trabajo en domingos y festivos, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones, auxilio de transporte, aportes en pensión, las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 CST o subsidiaria a esta la indexación, además de las costas del proceso.

2.- **Hechos.**

En síntesis, se relata que el 9 de octubre de 2020, la actora fue vinculada laboralmente por el demandado José Didier García Prieto, mediante un pacto laboral verbal a término indefinido, para ejercer labores en el establecimiento de comercio J&D CAR WASH como *lavadora de carros*, cuya función era la de dar apertura al establecimiento de comercio, sacar los materiales de trabajo de los casilleros, atender los clientes que llegaban solicitando que se lavara su vehículo, lavar el área de las máquinas y las paredes, y lavar los vehículos que solicitaban este servicio. Agrega que su salario era el mínimo legal, mediante pagos realizados diariamente en efectivo, desempeñando la labor de lunes a domingo, con un día de descanso según lo escogiera el empleador, en horarios de 8:00 am a 8:00 pm.

Anota que la relación fue subordinada por el demandado y por la administradora Claudia Martínez. Que al finiquito de la relación se le adeudan prestaciones, vacaciones, auxilio de transporte, seguridad social en pensión, la incapacidad por 8 días que tuvo en enero de 2022.

La demanda fue radicada el 21 de noviembre de 2022 y admitida por auto del 14 de diciembre de 2022.

3.- **Posición de la demandada.**

**JOSÉ DIDIER GARCÍA PRIETO** se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que nunca existió una relación laboral, pues únicamente existió un *contrato de arrendamiento de espacio y de uso de maquinaria dentro del establecimiento de comercio J&D Car Wash*, desde el 9 de octubre del 2020. Excepciona: Ausencia de relación laboral y cobro de lo no debido.

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, mediante fallo del 6 de septiembre del 2023, dispuso:

“**Primero:** Declarar que Lilianny Mariviht Arias Silva, en calidad de trabajadora, y José de García Prieto, en calidad de empleador, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido entre el 9 octubre 2020 al 10 de octubre de 2022. **Segundo:** Consecuencia de la anterior declaración, condenar al señor José García Prieto a pagar a favor de la señora Lilianny Mariviht Arias Silva las siguientes sumas de dinero: Prima de servicios: $2.107.263; vacaciones: $943.123; Cesantías: $2.107.263; intereses a las cesantías: $209.001 y la indemnización, moratoria un día de salario por cada día de retardo desde el 11 de octubre del año 2022 hasta el pago efectivo de la obligación. **Tercero**: Ordenar el señor José de García Prieto a pagar al fondo de pensiones que se encuentra afiliada a la actora, el valor del cálculo actuarial representativo de los aportes pensionales causados a favor de la señora Lilianny Mariviht Arias Silva en los periodos que van del 1 de octubre de 2020 al 10 de octubre de 2022, se tendrá como salario el mínimo mensual legal vigente y el cálculo deberá ser elaborado por la entidad administradora de fondos de pensiones correspondiente y recibido su satisfacción conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. **Cuarta:** Declarar no probadas las excepciones formuladas en el escrito opugnador. **Quinto**: Condenar en costas a favor de la demandante y a cargo de la parte demandada, José García Prieto, en un 80% de las causadas”.

Al analizar el asunto, la jueza luego de traer a colación los elementos que componen todo contrato de trabajo, para el caso indicó que la actora prestó personalmente sus servicios como lavadora de automóviles en el establecimiento de propiedad del demandado, encontrando comprobada la prestación personal del servicio y, por tanto, la activación de la presunción del artículo 24 del CST, trasladando al presunto empleador la carga de demostrar que la labor se desarrolló de manera autónoma e independiente.

Al resolver, trajo a colación lo dicho por José García Prieto y a Lilianny Mariviht Arias Silva al rendir interrogatorio, así como las manifestaciones realizadas por los testigos Erika Tatiana Buitrago Restrepo, Jesús Rafael Moreno Lucena, Angie Natalih Urbano Rueda, Yenson José Grimón Ramos, Yaser Alí Zoghbi Silva, así como las documentales aportadas por las partes, entre ellos, los contratos de alquiler de espacio y equipos para lavado de autos y el acta de reunión del 15 de julio de 2022.

Concluyó que estando probada la prestación personal del servicio, la encomienda que le correspondía gestionar a la parte demandada era derrumbar el elemento de la subordinación, sin que hubiera encontrado elementos de convicción suficientes para encontrar derruida la veracidad generada, por lo que arribó a la conclusión de que el contrato de trabajo debía ser declarado.

A tal determinación arriba, luego de establecer que en el contrato de arrendamiento se pactaron cláusulas que dejaron de manifiesto la subordinación, considerando que si realmente se estuviera frente a un contrato de arrendamiento de espacio y de máquinas, las condiciones hubieran sido diferentes, porque no tendrían que estar sujetos los lava-autos como la demandante a cumplir turnos y a someterse a una administración tan subordinada por parte del demandado como dueño del lavadero de carros, encontró que de los testimonios se había observado que la demandante no podía establecer libremente sus descansos y notó que ni siquiera los testigos de la demandada habían podido explicar cómo era esa libertad que se pregonaba, pues simplemente se habían limitado a decir que no se cumplían horarios, que no estaban subordinados y que si querían se podían ir, cuando en la práctica del testimonio fueron denotando la forma como estaban subordinados dadas las referencias que dieron en cuanto a las imposiciones que tenían para el porte de uniforme, la búsqueda de autorizaciones previas para la ejecución de las diferentes formas de trabajo o para atender las citas médicas, aunado a la orden de suscribir contratos de arrendamientos ante la primer demanda laboral que enfrentaron, sin que contaran con la autonomía propia de ese tipo de contrataciones, fueron entre otros, aspectos que tuvo en cuenta la jueza para concluir que se trató de una labor propia de un contrato de trabajo, el cual declaró.

En conclusión, luego de valorar las declaraciones, estableció que el demandado no pudo desvirtuar la presunción que se deriva del artículo 24 del Código sustantivo del trabajo, en la medida que los testimonios pusieron de relieve varias expresiones del poder subordinante del contratante, dueño del establecimiento y de sus administradores sobre los lavadores de vehículos, incluida la demandante.

Del análisis de dichos medios de prueba, dedujo que los extremos temporales de la relación iban del 9 de octubre de 2020 al 10 de octubre de 2022 y que la remuneración atendía al mínimo mensual legal vigente, aspectos que tuvo en cuenta al momento de liquidar las diferentes acreencias laborales.

**RECURSO DE APELACIÓN**

La parte demandada, recurrió la decisión bajo el argumento de que no se tuvo en cuenta y no se profundizó respecto del contenido de la *cláusula sexta del contrato de arrendamiento*, donde faculta o da la potestad al arrendatario para que pueda contratar a terceros para ejercer su poder de representación en el lavadero, conforme al contenido del contrato de arrendamiento de uso, espacio y maquinaria suscrito entre las partes, pues únicamente se tuvo en cuenta, el apartado donde expresa que el arrendador otorgaba los servicios y materiales básicos para la ejecución de las funciones de los arrendatarios.

Por otro lado, a su juicio, dijo que se ignora lo indicado por los testigos cuando relatan que única y exclusivamente su función dentro del establecimiento de Comercio se limitaba el lavado de vehículos, por lo que no se cumplía con el presupuesto de subordinación, pues dentro de los tiempos que no había vehículos, no se realizaba ninguna función y podían disponer su tiempo libre como bien dispusieran.

Agrega, que tampoco se tuvo en cuenta los audios soportados en el proceso donde la señora Liliany reconoce el tipo de contrato que suscribió y que desde el principio se desarrolló por las partes y de igual manera, consideraba que los interrogatorios y testimonios no demostraron que concurrieran los tres elementos del contrato con Liliany, sino que de manera general versaron sobre los demás tópicos o la forma en cómo se desarrollaron los demás contratos de arrendamiento.

**ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, mediante fijación en lista, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, los cuales obran en el expediente digital. De la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia, procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

**CONSIDERACIONES**

En este asunto, la Sala se ceñirá a los fundamentos del recurso de apelación, según lo dispuesto en el artículo 66 A del CPTSS, por lo que el problema jurídico se enmarca en establecer: i.- Si este caso se acreditaron los elementos de toda relación laboral. ii.- Si de acuerdo con la valoración integral de las pruebas arrimadas, el demandado logró desvirtuar el elemento de la subordinación.

Para resolver los anteriores planteamientos, resulta oportuno traer a colación los fundamentos normativos y jurisprudenciales aplicables.

**Del contrato de trabajo y el principio de la primacía de la realidad.**

Para abordar el análisis del problema jurídico planteado, es del caso indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales a saber: *i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.* Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

Ahora, de acreditarse la prestación personal del servicio se presume la existencia de la subordinación laboral, la cual se entiende como aquella facultad que tiene el dador del empleo de exigir al laborante el cumplimiento de órdenes, cantidad y calidad de la tarea a realizar, el lugar a ejecutarla, imponer reglamentos, jornadas de trabajo, llamados de atención y, en general todo aquello que implique sujeción y rompimiento de la autonomía de quien presta el servicio y que sea necesario para el cumplimiento del objeto contratado.

Ahora, no basta con invocar la presunción para lograr su declaración judicial, toda vez que se admite prueba en contrario. Y, en tal orden, incumbe al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente (SL4537-2019), pues de lo que se trata es de descubrir la verdadera naturaleza del vínculo que unió a las partes, para lo cual, el juez debe examinar el acervo probatorio en busca de elementos de convicción que desvirtúen la presunción allí estipulada y resolver con independencia de los rótulos y formalidades que se hubiesen empleado (CSJ SL825-2020 y CSJ SL965-2021). Por tanto, de no lograrse derruir tal presunción, corresponderá al trabajador demostrar los hitos y el salario de esa relación.

Lo dicho, se apareja con el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] que conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores.

**Desenvolvimiento de la problemática planteada.**

Conforme al certificado expedido por la Cámara de Comercio (pág. 3, archivo 2), José Didier García Prieto aparece inscrito como comerciante, teniendo como actividad económica “Lava autos”. Quien, en efecto, figura como propietario del lava autos “J&D CAR WASH”.

Luego, al tenor del documento visto en el archivo 8, página 38 del expediente digital, la aquí demandante **LILIANNY MARIVIHT ARIAS SILVA** suscribió el 9 de octubre de 2020 con **JOSÉ DIDIER GARCÍA PRIETO**, un contrato de **ALQUILER DE ESPACIO Y EQUIPOS PARA LAVADO DE AUTOS**, en el espacio ubicado en la avenida Sur No. 55-20 de Pereira, es decir, donde funciona el establecimiento de comercio J&D CAR WASH del cual es propietario el accionado. Dicho contrato tiene el siguiente objeto:

“**PRIMERO** OBJETO "EL ARRENDADOR" concede en arrendamiento a "AL ARRENDATARIO" un espacio ubicado en la Av. Sur # 55-20 de Pereira, además, una máquina de lavado, respectivos servicios de agua y energía básicos y hangar de alistamiento, para ejercer el oficio de lavado brillada y preparación estética de vehículos. **SEGUNDO** SERVICIOS: "EL ARRENDATARIO" se obliga a usar dicho espacio para ejercer de forma única y privada el oficio de lavado, alistamiento y preparación estética de vehículos, que tendrá una duración de dos (2) meses, contados desde la firma del presente contrato y prorrogable automáticamente por igual tiempo a menos que se exprese lo contrario. **TERCERO** CANON DE ARRIENDO: el canon de arrendamiento convenido entre las partes será el 60 % de las ganancias que se perciban durante el día, pagaderos en el lugar y dirección propia del contrato al finalizar el mes. **CUARTO** OBLIGACIONES DEL ARRENDATARIO: serán por cuenta de "EL ARRENDATARIO" los insumos necesarios para ejercer el oficio, exceptuando los insumos de la máquina de lavado automático”.

Y, la cláusula sexta enunciada en el recurso indica:

“**SEXTO.** USO DEL ESPACIO: "EL ARRENDATARIO" podrá hacer uso de una persona que le pueda remplazar en el uso del espacio arrendado, no podrá subarrendar el espacio siendo nulo y sin ningún valor cualquier convenio que "EL ARRENDATARIO" celebrase en contravención a esta cláusula, lo cual le permite al "ARRENDADOR" solicitar el bien y obtener la inmediata disolución de este contrato”.

De otro lado, la cláusula décima y décima tercera, plantean:

“**DECIMO:** TERMINACIÓN DEL CONTRATO: EL ARRENDADOR podrá dar por terminado el contrato de arrendamiento cuando el ARRENDATARIO no haga uso del lugar después de dos días ya que esto causa perdida al ARRENDADOR al no percibir el canon de arrendamiento”.

“**DECIMO TERCERO.** PROGRAMACIÓN: EL ARRENDATARIO se compromete a cumplir con la programación que en conjunto con el coordinador (a) elegido (a) por el grupo de arrendatarios se agende, de esta forma se cumplirá con la exigencia de la estación de servicio y se dará una utilización óptima al espacio arrendado”

El otro si, firmado entre las partes el 18 de mayo de 2022 (archivo 8, página 39), dispone lo siguiente, según acuerdo del día anterior:

**PRIMERA:** Se establece por convenio entre Arrendatarios que las propinas recibidas por los clientes se depositaran en un ahorro común para ser distribuido en partes iguales entre todos los arrendatarios o para pago de daños, perdidas y otros a los clientes, EL ARRENDATARIO que no cumpla con este proceder y se descubra no cumpliendo con esta decisión será causal para dar terminación a este contrato de arrendamiento. **SEGUNDA:** EL ARRENDATARIO se compromete a cumplir con la programación que en conjunto con la coordinadora elegida por el grupo de arrendatarios se agende, de esta forma se cumplirá con la exigencia de la estación de servicio y se dará una utilización óptima al espacio arrendado”.

De dicho contrato y clausulados, huelga decir que su sola existencia no conlleva a descartar sin más, la existencia de un contrato de trabajo, pues frente a ello debe recordarse que opera, de una parte, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas y, de otra, será la prueba en su conjunto la que nos dirija a determinar si en este caso, se encapsuló una verdadera relación de trabajo, partiendo de los elementos de los artículos 23 o, si por el contrario, se derruye la presunción contenida en el artículo 24 del CST, carga que corresponde al presunto empleador, en caso de demostrarse la prestación personal del servicio.

Pues bien, para emprender el análisis de los diferentes medios de prueba, en este asunto nótese que el mismo demandado *José Didier García Prieto* mediante certificación del 2 de marzo de 2022, indicó que “***LILIANNY MARIVIHT ARIAS SILVA identificado con cédula de ciudadanía 25.833.204 de Venezuela, labora en nuestra empresa desde octubre de 2020 con el cargo de LAVADOR DE AUTOMÓVILES***” (archivo 2, página 16), certificación que da cuenta de la prestación personal del servicio a favor del establecimiento de propiedad del demandado, documento que no fue cuestionado. De otro lado, cuenta decir que, frente a la validez probatoria del citado documento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en señalar que los hechos consignados en los certificados laborales deben reputarse ciertos, sin perjuicio de la carga probatoria que le asiste al empleador, si su propósito es desvirtuar el contenido. A tal aspecto, hace alusión la sentencia SL2032-2018, en la que se señala:

Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL 8360, 8 mar. 1996, reiterada en SL 36748, 23 sep. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010, SL38666, 30 abr, 2013 y SL17514-2017, señaló:

“El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios u el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicio y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral”

De lo hasta aquí discurrido, es claro que se encuentra acreditada la prestación personal del servicio de la demandante, siendo por tanto carga probatoria del demandado desvirtuar el elemento de la subordinación, siendo del caso auscultar los medios probatorios adosados a efecto de establecer las circunstancias bajo las cuales se prestó el servicio por la promotora de esta contienda.

Pues bien, durante la audiencia de trámite realizada el 6 de septiembre de 2023, se recaudaron las siguientes:

**José Didier García Prieto**. (*demandado)* 60 años, propietario del lavadero de carros J&D CAR WASH.

Explicó que el servicio de lavado en el lavadero operaba bajo un contrato de alquiler de espacio. Los trabajadores, a quienes se refería como arrendatarios, utilizaban las máquinas y el espacio proporcionado por él para que ejecutaran el lavado de los vehículos de los clientes que buscaban el servicio. Refiere que los precios de los servicios estaban previamente consensuados con los trabajadores. Inicialmente afirmó que eran los mismos lavadores de autos quienes facturaban directamente a los clientes y que al final de la jornada eran ellos quienes pagaban un porcentaje (60%) por el arrendamiento al administrador del negocio, quedándose con el resto de las ganancias (40%). Sin embargo, posteriormente dijo que los clientes pagaban directamente a los administradores quienes se encargaban de la distribución del dinero.

Dijo que el negocio contaba con dos administradores, Claudia y Alí, empleados de él, quienes se encargaban de abrir y cerrar el establecimiento, atender a los clientes y recaudar los pagos. El horario de apertura era de 7:30 am a 7:00 pm, aunque los *arrendatarios* podían llegar y retirarse a la hora que quisieran. Resalta que cada *grupo de trabajo* operaba en parejas, disponían de sus propios elementos de limpieza los cuales le compraban a él. Además, utilizaban las máquinas que él les alquilaba como hidro lavadoras y demás.

Confiesa que los *trabajadores* usaban camisetas con los distintivos del establecimiento, lo cual se había acordado en reuniones mensuales convocadas por los propios *arrendatarios* donde se trataban temas diversos. No obstante, no se imponían sanciones, si no se cumplía con el uso de la indumentaria.

Refiere que los *arrendatarios* tenían la libertad de llegar a cualquier hora y decidir si trabajar o no, programaban sus días de descanso en una pizarra, elegían a sus parejas de trabajo, pero los turnos se asignaban en orden de llegada de los clientes y si un cliente prefería a un trabajador específico, entonces se ajustaban los turnos para acomodar la preferencia del cliente.

Señaló que Liliany *trabajó* allí desde octubre de 2020 hasta octubre de 2022, que su ausencia fue cubierta por otro *trabajador*. Que los nuevos *trabajadores* eran instruidos sobre cómo limpiar los carros y usar los elementos necesarios, permitiéndoles trabajar de forma autónoma posteriormente. Según el demandado, no se controlaba el horario y los turnos se registraban en una planilla de acuerdo con el orden de llegada.

Para probar sus dichos, el demandado trajo a declarar los siguientes testigos:

**Yenzon José Grimón Ramos,** nacionalidad venezolana, 27 años, 2do. bachillerato, lavador de carros en el establecimiento J&D CAR WASH desde hace 3 años a la actualidad.

Manifestó haber conocido a la demandante porque ambos trabajaban en el lavadero J&D CAR WASH, desempeñándose como lavadores de carros. Indicó que nadie daba instrucciones a Liliany para su trabajo, ya que cada uno realizaba su tarea según lo que sabe. Al ser preguntado por el contrato de arrendamiento dijo que lo firmó, pero que no sabía porque se hizo dos años después de estar trabajando allí, pero que todo siguió igual; que su contenido se lo explicaron y que desconocía si la demandante también lo había firmado.

Mencionó que los insumos eran proporcionados por la empresa, pero que ellos mismos los compraban por su cuenta; que la máquina utilizada para el lavado y el champú eran propiedad de Didier.

Indicó que todos los trabajadores ganaban por igual según el tipo de carro lavado, y que los pagos se realizaban diariamente por Claudia o Alí. Señaló que no había un horario fijo y que los trabajadores llegaban a cualquier hora del día, verificando cada uno que su trabajo estuviera bien hecho.

El testigo afirmó que se usaba un uniforme con el logo de la empresa, siendo obligatorio para representar al negocio, pero luego indica que, si el uniforme estaba sucio, podían trabajar con otra prenda sin que se tomaran represalias, pues solo Claudia pasaba y les recordaba el uso del uniforme. Indicó que, si tenía una cita médica, pedía permiso solamente pasando la comunicación y ya.

Explicó que cualquier trabajador podía convocar a reuniones, las cuales eran dirigidas por los encargados Claudia o Didier, y en las que se trataban temas relacionados con la mejora del servicio y la atención a los clientes. En caso de inconvenientes, los encargados buscaban soluciones para asegurar un buen comportamiento entre los trabajadores. Señaló que no tenía conocimiento de suspensiones a trabajadores. Reiteró que no había obligación de cumplir un horario, la asistencia era flexible, pues si no asistían, no había consecuencias.

Finalmente, mencionó que existía una pizarra donde se colocaba el día de descanso que escogía cada uno, estipulado por los encargados quienes preguntaban para asegurar que siempre hubiera personal disponible. Aclaró que no tenía conocimiento de ausencias de la demandante, aunque ella también podía irse o llegar tarde.

**Yeser allí Zoghbi Silva,** nacionalidad venezolana, 46 años, bachiller, ejerce actualmente cargo administrativo en el establecimiento J&D CAR WASH desde hace 2 años (2021), tiempo en que ya estaba la demandante como lavadora de carros.

Al ser preguntado sobre cómo se realizaba la labor, explicó que los carros llegaban para ser lavados y los trabajadores tomaban turnos para dedicarse a lavar cada vehículo. Los elementos, insumos y materiales se vendían a los arrendatarios. El horario del establecimiento era de 7:30 am a 7:00 pm, aunque los lavadores podían llegar a cualquier hora, sin tener un horario establecido.

Como administrador, Yeser realiza el mantenimiento de las máquinas en los cuartos de máquinas, recibe a los clientes, revisa que los carros queden bien limpios y que los clientes estén satisfechos, cobra por el servicio de lavado y se comunica con el personal. En caso de insatisfacción, simplemente se les informa a los lavadores para que corrijan el trabajo.

Indicó que los lavadores se pusieron de acuerdo para portar un uniforme con el fin de distinguirse ante los clientes; estos uniformes los compran a la empresa. No obstante, si un lavador no portaba el uniforme, no se tomaban medidas al respecto. Negó que se suspendiera a alguien y afirmó que los lavadores organizaban reuniones en las que los administradores participaban; que cualquiera las dirigía pero que eran los arrendatarios quienes decidían cómo trabajar.

Comentó que los trabajadores elegían su día de descanso y lo anotaban en una pizarra. Podían retirarse en cualquier momento sin ninguna presión, aunque a veces informaban al administrador, pero no era obligatorio. Que para decidir el día que iban a librar para descansar, se ponían de acuerdo, pudiendo ausentarse varios días, pues cada cual vería si iba o no, sin que hubiera consecuencias, ni sanciones por ello. Cada trabajador tenía la potestad de decidir si quería lavar un carro o no, sin repercusiones. Mencionó que la demandante estuvo ausente por enfermedad durante 20 días, luego regresó a trabajar y posteriormente se ausentó una semana más hasta que decidió no continuar laborando, sin recordar las fechas.

Señaló que firmó un contrato de arrendamiento en 2021, sin conocer lo que sucedió antes de su llegada, pues desconocía las razones por las cuales se optó por contratos de arrendamiento. Explicó que en su caso firmó el contrato una semana después de empezar a trabajar, pero lo justificó que lo era mientras se completaban los trámites. Aclaró que lo que se arrendaba era el espacio. La decisión de trabajar en parejas fue tomada por todos los lavadores.

Los precios del servicio eran estándar y definidos por la empresa, aunque en ocasiones los lavadores cobraban un poco más si el carro estaba muy sucio; estos precios no eran consultados previamente y solo se informaban a los administradores, pues podían hacer rebajas, aunque no se permitían lavados gratis, sin saber contestar sobre las medidas a adoptar en esos eventos. Las planillas eran llevadas por los administradores y podían ser consultadas por los lavadores. En caso de mal comportamiento, los administradores solo aconsejaban a los trabajadores.

**Carlos junior Arias Arias**, nacionalidad venezolana, 24 años, estudios básicos, lavador de carros en el establecimiento del demandado desde enero de 2022.

Indicó que, al ingresar, Liliany ya trabajaba allí lavando carros. En ese tiempo, las instrucciones las daba Claudia, quien solo explicaba que debían limpiar. Inicialmente, se trabajaba en grupos, pero posteriormente los mismos trabajadores hablaron con Didier para trabajar en parejas, lo cual fue autorizado. Los trabajadores escogieron sus parejas, asignaban los turnos en orden de llegada, y Claudia solo los anotaba. El testigo afirmó haber sido compañero de equipo de la demandante durante varios meses, mencionando que en una ocasión le levantó la voz y él pudo pasarse a lavar carros con otro compañero.

Sobre el contrato de arrendamiento, dijo que lo firmó al día siguiente de entrar a trabajar en la empresa, lo leyó, se lo explicaron y lo firmó porque era obligatorio, sin saber qué pasaría si se negaba a firmarlo.

Cuando la jueza le mencionó que en la audiencia se dijo que Claudia asignaba los turnos, corrigió y confirmó que era así. Afirmó que el horario de trabajo era de 7:00 am a 7:00 pm, información que le comunicó Claudia, aunque negó que tuvieran que cumplir estrictamente ese horario, indicando que podían irse en cualquier momento, siempre que se lo comunicaran a Claudia o a Alí.

Al ser preguntado si los arrendatarios estaban obligados a asistir todos los días, respondió que no, y que, si querían tomarse un día libre, simplemente no asistían. Si eran más días, lo comunicaban a la empresa, que preguntaba si iban a volver. No había un horario fijo de entrada o salida y no existían consecuencias por ello. Afirmó que la demandante se iba temprano o llegaba tarde sin repercusiones.

Cuando necesitaba ausentarse por diligencias urgentes, lo consultaba con Claudia, quien le autorizaba a irse y regresar al día siguiente. En caso de no usar el uniforme, Claudia o los dueños le pedían que se lo pusiera.

Las reuniones eran convocadas por los mismos grupos de trabajadores, donde todos podían opinar sobre cualquier incomodidad y Didier autorizaba lo que proponían. Sin autorización de Didier, no podían tomar decisiones.

Señaló que las herramientas e insumos eran comprados por Didier y entregados a los trabajadores, y que las herramientas pertenecían a la empresa. El pago dependía del trabajo realizado, dividiéndose la mitad para cada compañero, y los pagos se realizaban diariamente por Claudia o Alí.

Indicó que comunicaban a Didier cuando necesitaban salir por respeto como arrendatarios. Claudia controlaba los turnos y los clientes le pagaban a ella. Cuando un carro no quedaba bien seco o lavado, corregían inmediatamente. Claudia solía decirles que revisaran los carros para no perder clientes y que se pusieran el uniforme para mantener la imagen de la empresa. Afirmó que nunca se había sancionado a nadie en la empresa. Al ser preguntado sobre posibles suspensiones, dijo que podrían suspender a alguien por faltas de respeto hacia Alí, Claudia o Didier. Recordó que la demandante una vez informó que iba al médico y estuvo ausente alrededor de un mes.

**Lilianny Mariviht Arias Silva,** (Demandante) Nacionalidad Venezolana, 27 años, estudios de licenciatura de enfermería.

En su interrogatorio, refiere que fue contratada para lavar carros y acepta que firmó un contrato con el establecimiento de comercio, el cual leyó, aunque no recuerda la fecha exacta. Trabajó hasta el 10 de octubre de 2022. Acepta que el contrato firmado giraba en torno al alquiler de maquinaria y el uso de espacio dentro del establecimiento, y aclara que lo hizo porque se lo hicieron firmar para no pagar prestaciones sociales. Desde el principio, se le mencionó la forma de trabajo y el tipo de contrato que maneja el establecimiento.

Indica que sus funciones eran iguales a las del resto de lavadores de vehículos dentro del establecimiento. Niega que las reuniones realizadas fueran convocadas por los trabajadores para organizar la forma de atención, la distribución de clientes y la presentación personal. Afirma que era José Didier quien convocaba y dirigía estas reuniones. En dichas reuniones, se les decía que debían cumplir con el uso del uniforme, el cual era exigido, y también se hablaba de la conducta de los trabajadores.

Dice que los turnos por parejas fueron implementados por los administradores. Explica que la primera pareja entraba a las 7:00 am y los restantes a las 8:00 am, saliendo a las 8:00 pm. Eran 4 o 5 parejas en total. Niega que tuviera la posibilidad o potestad de decidir los turnos, ya que si llegaba para el primer turno tenía que plantearlo a la administradora Claudia Martín, quien era la encargada de asignarlos. Indica que tuvo que notificar que debía tomarse unos días libres debido a dolores en la espalda.

Refiere que, cuando se decidió trabajar en pareja, tuvieron la posibilidad de elegir al compañero con el que se sintieran más a gusto. Los horarios eran asignados por Claudia Martín, la encargada. No podían llegar tarde sin notificarlo previamente, debiendo explicar las razones para evitar llamados de atención. No podían escoger qué carro lavar, ya que se hacía por turnos, pero si un cliente los escogía, Claudia Martín tomaba la decisión. Refieren que les daban el 40% de lo cobrado por el lavado del carro, y los pagos se realizaban al día siguiente.

En el evento de tener que abandonar el turno por cualquier situación familiar o personal, tenía que notificarlo a Claudia Martín o, en su defecto, a Didier para obtener el permiso. La encargada asignaba los días de descanso y los anotaba en una pizarra. No podían decidir no ir a trabajar porque debían cumplir con los horarios establecidos, de lo contrario, los retiraban del trabajo. En caso de hacer las cosas mal, recibían llamados de atención.

La actora para probar sus dichos trajo a declarar los siguientes testigos:

**Erica Tatiana Buitrago Restrepo**, 25 años, Bachiller. Extrabajadora de la demandada en junio de 2021.

La deponente refiere haber conocido a la demandante por un año y medio, ya que fueron compañeras de trabajo en el establecimiento de comercio J&D CAR WASH, propiedad de Didier. La demandante era encargada de lavar carros y comenzó sus labores en el año 2020, antes que la deponente.

Cuenta que había dos horarios de entrada: a las 7:00 am y a las 8:00 am. Ambas debían estar bien presentadas y trabajaban lavando carros durante turnos de 12 horas. Las instrucciones eran dadas por Claudia Martínez, la administradora, y por Didier. Estas instrucciones incluían la forma de lavar los carros, la atención al cliente y el cumplimiento de los horarios. Era obligatorio portar el uniforme, que consistía en una camiseta con el logo de la empresa.

Indica que el trabajo se organizaba por turnos y de manera grupal. Los trabajadores que ingresaban a las 7:00 am salían a las 7:00 pm o 7:30 pm, mientras que los que entraban a las 8:00 am salían a las 8:00 pm o 9:00 pm. Estos horarios eran asignados por la administradora. Siempre debían pedir permiso a Didier o a Claudia en caso de tener que ausentarse. Las reuniones eran convocadas por Didier cuando era necesario, por ejemplo, si se estaba haciendo mal el lavado, por mala presentación, llegar tarde o no cumplir con los horarios. Dichas reuniones eran dirigidas por Didier.

La deponente señala que no podían llegar a cualquier hora, ya que era un trabajo como cualquier otro. Al ingresar, le informaron que era un trabajo informal, lo cual aceptó. Sin embargo, después de la primera demanda, Didier les hizo firmar contratos de arrendamiento. No preguntó nada sobre estos contratos porque creyó que era algo normal y no les prestó mucha atención. Con la firma de estos contratos, nada cambió en el funcionamiento del trabajo y no recuerda si les modificaron la fecha de ingreso.

Indica que no se podían saltar turnos sin hablar con Claudia, ya que ella era quien autorizaba los cambios. En cuanto a la remuneración, cuando les iba bien, ganaban cerca de 35,000 a 40,000 pesos. Los demandados proporcionaban los materiales, y el cliente pagaba a la administradora o a Didier. El 40% del pago se les entregaba en efectivo día de por medio por Claudia, quien realizaba la liquidación sin necesidad de firmar ningún recibo. Los materiales e insumos eran de la empresa. Si hacían mal la limpieza, Claudia les llamaba la atención, y el uso del uniforme era obligatorio. De no hacerlo, también recibían llamados de atención. Durante las horas de trabajo no podían retirarse sin permiso, ya que debían cumplir con los horarios establecidos.

La deponente menciona que la demandante estuvo incapacitada por un dolor lumbar y que no les pagaban seguridad social. Explica que los turnos que iniciaban a las 7:00 am eran porque la administradora encargaba a una pareja para abrir el establecimiento con ella, y los otros compañeros comenzaban a partir de las 8:00 am. Había otra persona llamada Ali que actuaba como supervisor y a veces reemplazaba a la administradora. El establecimiento estaba abierto hasta las 8:00 pm, pero dependiendo de la cantidad de clientes, podía extenderse hasta las 8:30 pm o 9:00 pm. Mientras lavaban un carro, no podían descansar, ya que para eso estaban los tiempos de almuerzo.

Comenta que recibían llamados de atención por diversas razones, como no portar el uniforme, lo cual podía resultar en una suspensión. Ella misma fue suspendida por 7 días por faltar un domingo. Incluso podían ser despedidos por incumplimientos. Los materiales se los proporcionaban, no se los vendían. Acepta que como trabajadores podían convocar a una reunión con Didier en caso de estar inconformes, ya que era él quien resolvía los problemas. No se realizaban reuniones sin Didier o Claudia, ya que ellos tomaban las decisiones y en las reuniones se organizaban las formas de trabajo.

Para solicitar permisos, debían hacerlo con anticipación. Se les daba un día de descanso a la semana, asignado por la administradora, y cualquier cambio debía ser hablado con ella con anticipación. Cualquier otro día adicional debía ser autorizado por Claudia o Didier y justificarse debidamente.

**Jesús Rafael Moreno Lucena.** Nacionalidad Venezolana, 27 años, técnico en ingeniería eléctrica. Extrabajador de la demandada en febrero de 2021.

Dijo que la labor que hizo la demandante era como lavadora de carros y estar pendiente de los clientes, utilizaba los elementos y herramientas que les daban allí en la empresa, todas las que requería la limpieza de un vehículo, nada era de los trabajadores.

Refiere que en la empresa se mantenía Claudia y Didier, las instrucciones que ellos daban correspondía a cómo a captar un cliente, cómo hacer el trabajo; tenían que cumplir horarios el cual era establecido por Claudia y Didier, siendo de 7 am a 7pm o de 8 am a 8pm, en horario continuo de doce horas., el cual era obligatorio e impuesto por Didier o Claudia, pues ellos no se podían ir antes. En caso de tener que ausentarse, tenía que ser una urgencia y pedir el permiso a Claudia o Didier. Indica que a él (deponente) no le tocó trabajar en parejas sino en grupo, es decir, llegaba un vehículo y todos los trabajaban.

Se tenía un día de descanso, pero no era concurrente, por ejemplo, si se quería descansar un día especifico debía pedirlo con anticipación, pero sí tuvo una emergencia en el trabajo, en ocasiones claudia o Didier le negaba el permiso; los días de descanso eran distribuidos prácticamente “a dedo” por Claudia, los colocaba en una pizarra y no se podía cambiar.

Indica que, si se ameritaba, Didier o Claudia convocaba a reuniones de emergencia o para algún llamado de atención, dependiendo de la situación. Los llamados de atención podían ser por algunas irregularidades, o un trabajo mal hecho. Que se les exigía portar uniformes porque eran reglamentos de la empresa y si no se cumplía, se les hacía llamado de atención y si no acataba las órdenes, obviamente podía ser expulsado de la empresa. Los permisos tenían que se justificados, pues de faltar sin razón en una ocasión se logró una suspensión de un compañero.

Los pagos de los clientes eran dirigidos a Claudia, pues ella era la que administraba, a los trabajadores se les pagaba día de por medio o al día siguiente. El pago variaba dependiendo de los días, era en efectivo y correspondía al 40% del valor del lavado de cada vehículo. Agrega que se les exigían cumplir el horario. Dijo que siempre tenían que estar disponibles a atender al cliente.

Dijo que, en su caso particular, no firmó contrato alguno y para el tiempo en que él estuvo (2021), no se le dijo que fuera arrendatario, y de haber sido así, todo hubiera sido diferente, pues hubieran manejado sus horarios y trabajar en la forma más cómoda que creyeran.

**Angie Natalih urbano Rueda,** Nacionalidad Venezolana, 26 años, bachiller. Excompañera de trabajo en el lavadero de Didier García de febrero a junio de 2020.

Relató que conoció a la demandante en el Lavadero de Didier, ingresando la testigo meses después que la demandante. Las funciones de Liliany era como lavadora de carros; Didier y Claudia Martínez eran quienes daban las instrucciones sobre la forma de como debían prestar un buen servicio a los carros, como dejarlos limpios y entre otras cosas, cuando no había mucho trabajo respecto del lavado de carros, los ponían a hacer otras cosas como limpiar las alcantarillas, las maquinarias o cualquier otra cosa por ahí.

Refiere que las herramientas como el jabón, crema para brillar, máquinas, etc., eran del lavadero y se los daban a los lava carros y que el pago era el 40% de lo pagado por el cliente, pero Claudia era quien hacía las cuentas y pagaba.

Menciona que cuando ella ingresó se trabajaba por grupo, es decir, entre todos limpiaban el carro que llegara y, mientras estuvo allí, se hablaba de trabajar en pareja, pero para entonces ello no estaba implementado.

Asegura que la demandante trabajaba en el horario que le pusiera Claudia que era la administradora, pues ella decidía qué grupo entraba a las 7 hasta a las 7pm o el otro que era de 8 a 8pm, distribuidos así porque con uno se abría y con el otro se cerraba el día; tenían una pizarra que Claudia destinaba para indicar qué día de la semana le tocaba descanso a cada uno, pero se podía que, con una semana de anticipación le pudieran dar cierto día, indicando que en muchas ocasiones se los negaban porque ya lo había separado para algún compañero.

En caso de urgencia o alguna diligencia, se debía pedir permiso a Didier o Claudia, tenían que portar uniforme o les llamaban la atención; se hacían algunas reuniones para informar o decir algo, según convocatoria de Claudia o Didier quienes eran las que las dirigían. Los temas eran cómo se tenía que hacer el servicio de los carros, como se tenía que portar el uniforme, las condiciones de atención, etc. Que habían llamados de atención para quienes no cumplieran con los horarios y demás.

De otro lado, militan las siguientes pruebas de carácter documental, entre ellas dos actas arrimadas por el demandado.

Acta de reunión del 22 de mayo de 2022, donde se indica:

“2. Después de evaluar algunas situaciones en la coordinación de arrendatarios en cuanto a la atención de los clientes se toma la siguiente decisión:

• A partir del momento se forman parejas de trabajo para atención de los clientes

• Las parejas tomaran el respectivo turno con relación a la llegada de cada cliente a no ser que el cliente exija una atención personalizada de algún arrendatario.

• Cada pareja se hará responsable de daños o pérdidas causadas a los clientes sin afectación a los otros arrendatarios ni al arrendador o la pareja de arrendatarios que por algún motivo no desea o no puede atender al cliente, el turno pasará a la pareja siguiente en el orden.

• Las propinas que se reciban del cliente serán para la pareja de arrendatarios que realizó el servicio y no como quedo estipulado en el acta anterior.

3. Si por algún motivo las parejas no quisieran seguir juntas o no se entiendan en la realización de sus labores tendrán la libertad de hacer los cambios más beneficiosos para todos, sin embargo, por motivos de organización se informará a la persona que hace labor de coordinación elegida por los arrendatarios la Sra. Claudia M. Martínez (…)”

Acta de reunión del 15 de julio de 2022, donde se indica:

“1. En común acuerdo el conjunto de arrendatarios se compromete a hacer mejor uso de las instalaciones y equipos y hacer las reparaciones o reposiciones que den a lugar. Se reponen los siguientes elementos: cuchillo, copas rotas, rache y mangueras de aire

2. Los productos usados en el alistamiento de vehículos no se mezclarán con agua u otras sustancias con el fin de garantizar la calidad del trabajo.

3. Con el fin de lograr una mejor imagen y presentación personal el grupo de arrendatarios aprueban el uso de uniforme

4. Si el personal al que le corresponde el turno de atención al cliente según la organización que se tiene por parte de los arrendatarios, no se encuentran en el lugar perderán su turno y este lo tomara la pareja que esté disponible.

5. Se hará mayor esfuerzo en tener una relación cordial y respetuosa con los clientes teniendo mayor cuidado en el vocabulario que se usa

6. El grupo de arrendatarios coinciden en mejorar la calidad del servicio especialmente en los acabados en general, vidrios aspirado y demás.

7. Se respetará la asignación de tareas de aseo por día, con el fin de tener las áreas lo más limpias y organizadas

8. Corregir el comportamiento evitando gritos, malas palabras y haciendo una demostración de cultura ante el cliente”

Finalmente, al expediente se arrimó: (i) *Video (archivo 02, archivo MP4) donde se observan las personas en el lava autos realizando la labor;* (ii) Un audio en el que se escucha a la demandante relatar el haber trabajado por espacio de dos años, tiempo en que por la labor se le generaron problemas de *“columna”* y en el que relata haberle pedido al demandado un reconocimiento de “*parte de lo que le correspondía como trabajador*”, trayendo a colación la negativa del demandado en virtud del contrato de arrendamiento (*09AnexoContestacion) y,* (iii) Un audio donde se escucha a la demandante informando al demandado que por su estado de salud no podría continuar *“trabajando”* *(10AnexoContestaciòn).*

En virtud de las pruebas testimoniales y documentales presentadas, concluye la Sala que el demandado en este caso no logró desvirtuar la presunción que se deriva del artículo 24 CST, por las siguientes razones:

1. Los testimonios de Erica Tatiana Buitrago Restrepo, Jesús Rafael Moreno Lucena y Angie Natalih Urbano Rueda revelan que las instrucciones sobre cómo realizar el trabajo, los horarios, y la organización de este eran impartidas por Claudia y Didier. Los trabajadores, entre ellos la demandante, no tenían plena libertad de decidir cómo y cuándo realizar sus labores, sino que se debían de seguir las directrices establecidas por el demandado y los administradores del lavadero. Erica Tatiana Buitrago Restrepo menciona específicamente que las instrucciones incluían la forma de lavar los carros, la atención al cliente y el cumplimiento de los horarios, los cuales eran obligatorios e impuestos por Claudia y Didier.
2. Había sujeción a horarios y turnos específicos de trabajo, y la presencia en el lavadero era claramente controlada por los administradores. Aunque algunos testigos afirman que podían llegar a cualquier hora, en la práctica, los testimonios demuestran que debían cumplir con los turnos fijados, y cualquier cambio en los horarios debía ser autorizado por Claudia o Didier. Erica Tatiana Buitrago Restrepo y Jesús Rafael Moreno Lucena indican que los turnos eran de 12 horas, y Angie Natalih Urbano Rueda confirma que no podían ausentarse sin permiso, existiendo *amonestaciones* en caso de presentarse tales eventos.

Ahora, aunque los testigos de la demandada insistían en que la demandante y los demás lavadores de autos gozaban de autonomía, destacando la supuesta falta de exigencia en el cumplimiento de horarios y la posibilidad de ausentarse por varios días sin repercusiones, sus propios testimonios contradicen esta afirmación. Ellos mismos revelaron que las ausencias debían ser autorizadas por los administradores del establecimiento, empleados del demandado, lo cual sugiere un control y supervisión sobre el personal. Además, la cláusula décima del contrato presentado establece como causal de terminación la ausencia del "arrendatario" por más de dos días, una sanción confirmada por diversos testigos en sus declaraciones.

1. La obligatoriedad de portar un uniforme con el logo de la empresa y los llamados de atención por no usarlo, como relatan varios testigos, es un claro indicio de subordinación. Los testimonios de Yenzon José Grimón Ramos y Erica Tatiana Buitrago Restrepo detallan que se les exigía el uso del uniforme, y que había consecuencias por no cumplir con esta norma de conducta.
2. Las reuniones convocadas por Didier y Claudia para tratar asuntos de comportamiento, calidad del trabajo y organización interna son un reflejo del control ejercido sobre los laborantes, entre ellos la demandante. Según los testimonios de Erica Tatiana Buitrago Restrepo y Jesús Rafael Moreno Lucena, estos encuentros eran dirigidos por los administradores y tenían carácter obligatorio, con llamados de atención y sanciones en caso de incumplimientos.
3. Los insumos y herramientas utilizados en el lavado de carros eran proporcionados por la empresa. Aunque algunos testigos mencionan la compra de ciertos elementos, lo predominante es que los materiales eran facilitados por la demandada, como lo mencionan Jesús Rafael Moreno Lucena y Angie Natalih Urbano Rueda. Ello, sin mencionar las contradicciones en que incurrieron los testigos arrimados por la demandada tales como Yenzon José Grimón Ramos, Yeser allí Zoghbi Silva y Carlos junior Arias Arias, quienes no dieron claridad si los insumos eran proporcionados o eran vendidos por el demandado, pero, aun así, coincidieron en que las herramientas y elementos eran suministradas por este.
4. El modelo de pago también denota un claro control administrativo. Los clientes pagaban directamente a los administradores, quienes luego distribuían el dinero entre los lavadores. Esta práctica es confirmada por los testimonios de Yenzon José Grimón Ramos, Erica Tatiana Buitrago Restrepo, y Jesús Rafael Moreno Lucena, quienes indican que recibían el pago del 40% del valor del servicio directamente de Claudia o Ali, además, tal y como indica el testigo Yeser allí Zoghbi Silva (administrador) no era permitido que pudieran realizar lavados gratuitos, además de existir unas tarifas ya establecidas.
5. Las actas de reunión del 22 de mayo de 2022 y del 15 de julio de 2022 revelan decisiones tomadas colectivamente, pero bajo una estructura de control que indicaba cómo debía operarse en el lavadero. La formación de parejas de trabajo, la organización de turnos, y el mantenimiento de la imagen y calidad del servicio, como se detalla en las actas, refuerzan la noción de una estructura jerárquica y de subordinación.

Ahora, si bien es cierto que en la cláusula sexta del contrato se indica que *el arrendatario* podía hacer uso de una persona que le pudiera remplazar en el uso del espacio arrendado, más no subarrendar, lo cierto es que dicha circunstancia no fue demostrada, más aún cuando los equipos de trabajo y turnos eran objeto de coordinación y manejo por parte de los administradores.

De otro lado, aunque el recurrente afirma que la única función dentro del establecimiento de Comercio estaba limitada el lavado de vehículos, sin que se cumpliera con el presupuesto de subordinación cuando dentro de los tiempos en que no había vehículos, ninguna función se desarrollaba, tal situación fue desmeritada por la testigo Angie Natalih urbano Rueda, cuando indicó que los ponían a hacer otras cosas como limpiar las alcantarillas, las maquinarias o cualquier otra cosa que se presentara, afirmación que además se encuentra soportada en el contenido del acta de reunión del 15 de julio de 2022, donde se indica que “Se respetará la asignación de tareas de aseo por día, con el fin de tener las áreas lo más limpias y organizadas”.

De manera que en este caso surgieron varios elementos y circunstancias que sugieren una estructura de control, supervisión y subordinación ejercida por el demandado y los administradores de este, tales como el *control* *en la atención de clientes y la recaudación de los pagos, la prohibición de realizar servicios a título gratuito, la supeditación en el cobro del servicio con las tarifas y formas establecidas por la demandada, la provisión de insumos y herramientas, la obligatoriedad y control en el porte del uniforme, la necesidad de autorización del demandado para la adopción de decisiones frente a las formas de trabajo y calidad del servicio, así como la existencia de reglas de comportamiento* lo que sugieren es una relación de dependencia y subordinación más que de autonomía.

Ahora, cuenta mencionar que el reconocimiento de la demandante respecto de la existencia del contrato de arrendamiento firmado, lo cual hizo tanto en los audios como en su interrogatorio, no modifican las anteriores conclusiones, porque muy a pesar de ello, dadas las condiciones ya descritas, lo que se concluye es que la presunción de subordinación en este caso no fue desmeritada, pues en el plano de la realidad, se estaba encapsulando una relación subordinada, razón suficiente para confirmar la decisión de primer grado.

Finalmente, ante la no prosperidad del recurso, en esta instancia se condenará en costas a la parte recurrente a favor de la promotora del litigio, al no haber prosperado el recurso de apelación.

**DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO**: **CONFIRMAR** en su integridad, la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, en el proceso ordinario adelantado por **LILIANNY MARIVIHT ARIAS SILVA** en contra de **JOSÉ DIDIER GARCÍA PRIETO.**

**SEGUNDO**: **COSTAS** en esta instancia a cargo del demandado José Didier García Prieto a favor de la parte actora.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Quienes integran la Sala,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado