



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

PROCESO: *ORDINARIO LABORAL*
DEMANDANTE: *AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.*
DEMANDADO: *JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y OTROS.*
RADICACIÓN: *110013105-010-2016-00644-01*
ASUNTO: *APELACIÓN*
TEMA: *NULIDAD DICTAMEN- ORIGEN*

Bogotá D.C, veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022)

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA
ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. La entidad AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. en adelante AXA COLPATRIA S.A. a través de mandatario judicial instauró demanda laboral con el fin que se declare nulo el dictamen No 7308950 del 06 de octubre de 2011, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, en lo que concierne a la calificación del origen de la invalidez, como consecuencia, que se ordene a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, que corrija el dictamen en el sentido de establecer que el origen del evento que ocasionó la invalidez del señor Ángel Rodrigo Durán Peralta fue de origen común; que se ordene a la AFP PORVENIR S.A. y consecuentemente a SEGUROS DE VIDA ALFA, el reembolso de las sumas canceladas por AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. al señor Ángel Rodrigo Durán Peralta, por concepto de mesadas pensionales y retroactivo; que se ordene a AFP PORVENIR S.A. y consecuentemente a SEGUROS DE VIDA ALFA, que asuman a partir de la ejecutoria del fallo, las prestaciones asistenciales (pensión de invalidez) del señor Ángel Rodrigo Duran Peralta, lo ultra y extra petita, y las costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca profirió dictamen No 7308950 del 06 de octubre de 2011, calificando al señor Ángel Rodrigo Durán Peralta con una pérdida de capacidad laboral del 51.39% derivada del accidente ocurrido el 29 de noviembre de 2009, y de origen laboral; que la calificación del origen como laboral tuvo sustento en que la empresa le reconocía al señor Ángel Rodrigo Durán Peralta un auxilio de rodamiento para utilizar una motocicleta de propiedad del mismo trabajador, y para el desempeño de sus labores como guarda al interior de la empresa a la cual prestaba sus servicios, lo que consideró como un transporte suministrado por el empleador; que solo hasta el 2 de diciembre de 2011 el empleador SEGURIDAD ATLAS LTDA reportó el accidente a la ARL COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.; que una vez AXA COLPATRIA se notificó del dictamen, propuso recurso contra el mismo, pero le fueron desestimados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, con fundamento en que el dictamen había sido notificado a la ARL ALFA, es decir, confundió de manera grave

y errada el rol de SEGUROS DE VIDA ALFA en su calidad de aseguradora previsional, con la ARL AXA COLPATRIA; que AXA COLPATRIA S.A. en su calidad de ARL ha reconocido la pensión de invalidez a través del pago de mesadas pensionales al señor Ángel Rodrigo Duran Peralta, desde el 29 de octubre de 2013. (fol. 82 a 91 archivo No 02.)

2. Notificación a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Ésta fue notificada en debida forma (fol. 67); sin embargo, no se hizo presente, ni realizó ningún pronunciamiento en el proceso.

3. Contestaciones

3.1 JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. Dio contestación oponiéndose a todas las pretensiones invocadas en su contra, argumentando que el concepto técnico sobre pérdida de capacidad laboral fue emitido con plena sujeción al debido proceso, en concordancia con las disposiciones técnicas y legales que rigen el proceso de calificación, y en cuanto al origen del accidente, estableció que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 1295 de 1994, se tiene que tener en cuenta el accidente "*initenere*", toda vez que el hecho de que la empresa exigiera al señor Duran Peralta el tener una moto y movilizarse en ella tanto para llegar al trabajo como para regresar a su residencia, reconociéndole el rodamiento y gastos, creó un riesgo en la movilidad y seguridad que debió ser controlado de alguna manera por el empleador y que la administradora de riesgos laborales es quien asume el riesgo por la subrogación del mismo según las normas laborales. Propuso como excepciones de fondo la de buena fe, prescripción, y la genérica (fls. 102 a 105 archivo No 02).

3.2 PORVENIR S.A.: Como réplica a la demanda se opuso a las pretensiones con fundamento en que el siniestro del señor Ángel Durán Peralta ocurrió con ocasión a las órdenes del empleador, según lo determinó la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, el cual no fue objeto de recurso por la parte demandante. Como excepciones de mérito rotuló las de inexistencia de la obligación a cargo de PORVENIR S.A., ausencia del derecho sustantivo y falta de cumplimiento de los requisitos legales, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, y compensación (Fols. 153 a 161 archivo No 02).

3.3 SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.: Contestó la demanda con oposición a las pretensiones, bajo el sustento de que el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del 06 de octubre de 2011 se hizo con sujeción a las disposiciones legales, además que el accidente sufrido por el trabajador debe ser considerado de origen laboral ya que el empleador fue quien le suministró el transporte a través del pago de los gastos de mantenimiento del vehículo en el que se accidentó. Como excepciones de mérito propuso las de inexistencia de la obligación, ausencia del derecho sustantivo y falta de cumplimiento de los requisitos legales, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, y compensación (Fols. 243 a 252 archivo No 02).

3.4 ÁNGEL RODRIGO DURÁN PERALTA. Contestó la demanda a través de curador Ad- litem, quien manifestó que se opone a las pretensiones de la demanda, por haberse calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca el origen laboral del accidente sufrido por el actor. Como medios exceptivos de defensa esgrimió las de cosa juzgada y precedente jurisprudencial. (Fols. 374 a 375 archivo No 02)

3.5 JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. Dio contestación oponiéndose a todas las pretensiones invocadas en su contra, con sustento en que las pretensiones no están dirigidas contra la entidad vinculada, además que tales pretensiones son completamente ajenas e independientes a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en la que incluso, se puede despachar de fondo las pretensiones sin que ello implique ningún efecto jurídico para la vinculada. Propuso como excepciones de fondo las de improcedencia del petitum, inexistencia de prueba idónea para controvertir el dictamen, carga de la prueba a cargo del contradictor, improcedencia de las pretensiones respecto de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, buena fe de la parte demandada, y la genérica (fls. 3 a 15 archivo No 03).

4. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 16 de junio de 2022, mediante la cual el Juzgado se absolvió a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., condenándola en costas (fls. 1 a 3 archivo No 24 y audiencia archivo No 23).

Partió la a quo planteando que el problema jurídico en resolver, consistió en determinar si hay lugar a declarar la nulidad parcial del dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en orden a establecer si el accidente es de origen común o de origen profesional.

Refirió como normatividad a tener en cuenta, lo dispuesto en el Decreto 917 de 1999, Decreto 1295 de 1994, Decreto 246301 de 2001, Ley 100 de 1993 y sentencia C-452 de 2002, así como lo referido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL1044-2019, en lo tocante a la potestad de los jueces frente a los dictámenes de pérdida de capacidad laboral.

Después de realizar la sinopsis de los dictámenes emitidos respecto del señor Ángel Rodrigo Duran Peralta, se centró la controversia en el último dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, que determinó una PCL de 51.39%, con fecha de estructuración del 29 de noviembre de 2009, y catalogando al accidente como de origen laboral.

Indicó que, de conformidad con el Decreto 917 de 1999, dado que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez no tramitó el recurso de apelación por la vía administrativa y que tampoco existen solicitudes o reiteración por parte de AXA COLPATRIA S.A., le compete a la judicatura resolver la controversia de nulidad de dictamen, dejando de lado lo atinente al porcentaje de pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración, ya que ello no es objeto de disenso.

Así las cosas, manifestó que el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, señala los antecedentes laborales, las pruebas paraclínicas y se anexó a la ponencia la sustentación del dictamen, pero en aquel, no se señala con claridad diáfana cual es el fundamento para hacer el cambio de origen común a laboral, solo hace un resumen del recurso de reposición interpuesto; no obstante, lo que se extrae es que el transporte resultaba siendo pagado por la empresa, y a pesar de que no se cumple en el dictamen con una debida fundamentación o sustentación, ello no da lugar a declarar su nulidad, y por ende, le corresponde al despacho entrar a determinar si el accidente tiene connotación de accidente de trabajo o no.

Que de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, artículo 9, se establece la definición del accidente de trabajo, y en el artículo 10 se indican las excepciones a la

definición de accidente de trabajo, norma declarada inexecutable a través de sentencia C-858 de 2006, difiriendo sus efectos a partir del 20 de junio de 2007, y hasta que el congreso expida una ley donde defina el término de accidente de trabajo, pero mientras ello acontece, se aplica la definición de la Decisión 584 de 2004 de la CAN, el cual tuvo efectos jurídicos hasta la expedición de la ley 1562 de 2012, ley que no se aplica al sub examine, ya que el accidente ocurrió el 29 de noviembre de 2009 y la calificación el 06 de octubre de 2011.

Que con la Decisión 584 de 2004 de la CAN, la definición del accidente de trabajo, se deriva no solo en ejercicio de sus labores sino también en actos conexos e indispensables para que el trabajador ejecute su labor, estos eventos no son otros que los traslados que deben hacer los trabajadores desde sus residencias a sus sitios de trabajo o viceversa, siempre que el empleador suministre el servicio de transporte como lo dice la CAN.

Que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicado No 29956 de 2007, hace alusión al accidente "*initenere*", el cual se presenta cuando el trabajador se desplaza de su lugar de residencia, condicionando su aplicación a que sea el empleador quien suministre el transporte, en ese sentido, cuando el empleador suministra el transporte asume el riesgo, y los accidentes deben ser reportados como accidentes de trabajo, además el traslado es parte de la actividad laboral del trabajador.

En el sub examine, obra un otros sí al contrato de trabajo donde se estableció que a partir del 29 de diciembre de 2008, se reconoce la suma de \$197.000 por concepto de auxilio de rodamiento, el cual no tendría naturaleza salarial y prestacional, durante el tiempo que ejerciere el actor como guarda motorizado para PELDAR, asimismo obra copia del contrato de trabajo, en donde claramente se establece que ATLAS contrató al actor para realizar las labores de guarda motorizado para PELDAR, por lo que, ese auxilio se entiende o está determinado para la movilización, y cuando se aporta o se utiliza el vehículo de propiedad del trabajador para desarrollar las actividades del contrato de trabajo, y si se presenta accidente entre el lugar de trabajo y su residencia o viceversa, con el fin de ejecutar el contrato de trabajo, y más como en el presente cuando el empleador suministra recursos para la utilización del vehículo para el transporte y ejecución de sus labores, es constitutivo de accidente laboral, más cuando en el caso concreto era para utilizar su transporte para ir y volver a la planta de PELDAR.

Adujo que, sí para dicho desplazamiento el empleador ha suministrado el medio de transporte, él es el encargado de asumir el riesgo, porque se convierte en el llamado a responder por los eventos que ocurran en estos traslados, y además de conformidad con las obligaciones especiales de seguridad contenidas en el numeral 2 del artículo 57 del CST, es una obligación especial de seguridad a cargo del empleador.

Que el empleador le suministró el auxilio de rodamiento para ser guarda motorizado, y por ende, si no tenía el medio de transporte no podía ejercer el cargo y menos hacer los desplazamiento a Peldar para ejercer sus funciones, por tanto, el auxilio de rodamiento fue para que pusiera la servicios de los desplazamientos del vehículo, y por ello, no puede establecerse que el accidente acaecido el 28 de noviembre de 2009, haya sido un accidente de origen común, máxime que el 02 de diciembre de 2011 le comunica a la ARL COLPATRIA el accidente de trabajo, ello, teniendo en

cuenta la calificación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, aunado a eso, en la descripción del accidente se señala que tuvo un atropellamiento luego de salir de PELDAR hacia su casa.

Que cuando el transporte lo asume el empleador o lo suministre, todos los eventos que afecten la integridad física se deben considerar como accidentes de trabajo; que las diferentes formas que se garantiza el transporte puede ser a través de terceros, o cuando por su cuenta propia transporta a sus trabajadores, o cuando se otorga el auxilio de rodamiento, ya que el uso del vehículo era en virtud de las instrucciones dadas por seguridad ATLAS.

En definitiva, concluyó que el accidente acaecido al señor Ángel Rodrigo Duran Peralta el 28 de noviembre de 2009, fue un accidente de origen laboral, y por ende, no hay lugar a la prosperidad de las pretensiones.

5. Impugnación y límites del ad quem. Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de AXA COLPATRIA S.A. interpuso recurso contra la decisión de instancia manifestando que, el hecho de haberse pactado una entrega de algún recurso, erogación o auxilio no tiene la virtualidad de concluir que fue el empleador quien suministró el medio de transporte; que no está demostrado que haya sido el empleador quien haya contratado el transporte o medio de transporte, ni tampoco está acreditado que haya sido el empleador quien haya suministrado el medio de transporte; que el empleador no generó el riesgo y por ende, el evento que se presente durante el desplazamiento no podría considerarse como accidente de trabajo; que se hizo una indebida interpretación de lo dispuesto por la CAN en la Decisión 584, así como sobre la teoría del resigo creado

6. Alegatos de conclusión.

6.1 Demandante. Solicita que se revoque la decisión de instancia y se conceda las pretensiones, con fundamento en que el hecho de que se haya pactado el auxilio de rodamiento, no necesariamente conlleva a que el empleador haya suministrado el medio de transporte; que el accidente de trabajo no se reportó en su momento, dado que el empleador no consideró el evento como de origen laboral, ya que los hechos ocurrieron por fuera de la jornada de trabajo; que se requiere que el transporte lo suministre el empleador, lo que no aconteció en el caso concreto.

6.2 Demandado: El pensionado demandado solicitó que se confirme la decisión de instancia.

7. CONSIDERACIONES DE LA SALA

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS, que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad.

El **problema jurídico** que concita la atención de la Sala consiste en dilucidar ¿El accidente acaecido el 29 de noviembre de 2009 al señor Ángel Rodrigo Duran Peralta es de origen laboral o de origen común?

CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

Para los fines de resolver la cuestión litigiosa, no se discute: (i) Que SEGUROS DE VIDA ALFA S.A. a través de dictamen del 08 de junio de 2011, calificó al señor Ángel Rodrigo Durán Peralta con una PCL del 43 %, con fecha de estructuración del 24 de mayo de 2011, y de origen común (Fols. 175 a 176 archivo No 13); que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, a través de dictamen No 7308950 del 11 de agosto de 2011, calificó al afiliado con una PCL del 46.15 % con fecha de estructuración del 24 de mayo de 2011, y de origen común (Fols. 106 a 109); que al desatar el recurso de reposición la Junta Regional de Calificación de Invalidez profirió dictamen No 7308950 del 06 de octubre de 2011, en la que modificó el dictamen previamente emitido, en lo relativo al porcentaje de la invalidez pasando del 46.15 % al 51.39 %, con fecha de estructuración el 29 de noviembre de 2009 y calificando su origen como un accidente de trabajo (Fols. 66 a 69).

En orden a resolver la *litis*, cumple anotar por la Sala que la discusión inicial que debe resolverse es determinar si el accidente de que fue objeto el demandante corresponde o no a un accidente laboral, ante lo cual, debe tenerse en cuenta que, como quiera que el accidente en el que al señor Ángel Rodrigo Durán Peralta fue arrollado por un vehículo mientras se dirigía a su lugar de residencia en su moto, acaeció el 28 de noviembre de 2008, la normatividad aplicable es la vigente al momento de la ocurrencia del siniestro (SL654-2018), vale decir, partiendo de la definición que trae la Decisión 584 de la CAN, en los siguientes términos:

"n) Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa".

Sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL654 de 2018, adoctrinó que el contenido del artículo 9 del Decreto 1295 de 1994, en nada se oponía a la Decisión 584 de la CAN, ya que ambas disposiciones "eran coincidentes sobre los parámetros a tener en cuenta"; asimismo, concluyó que:

"En todo caso, para esta Sala, esa Decisión 584 de la CAN, no solo tuvo en su momento efectos de coadyuvancia normativa sino plena fuerza jurídica mientras no se expidió la Ley 1562 de 2012; ello debido al vacío legal que aconteció tras la declaratoria de inexequibilidad de ese y otros varios artículos por los cuales la Corte Constitucional vino a excluir tal articulado del ordenamiento jurídico, a través del radicado CC C-858/2006, soportada en que el Presidente de la República excedió la facultad reglamentaria para definir, por esa vía, cuál era el contenido del accidente de trabajo, pues solo podía pronunciarse sobre el marco del sistema general de riesgos".

Ahora, frente a la configuración del accidente de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2582 de 2019, desarrolla todo un engranaje argumentativo sobre el tema, y adoctrina en lo que viene al caso lo siguiente:

"La Corte ha elaborado una profusa línea jurisprudencial (...), según la cual, la responsabilidad que se establece al empleador frente a los infortunios que ocurren en su esfera, o la administradora de riesgos laborales que asume ese mismo riesgo, es objetiva; que la causalidad que debe haber entre el siniestro y la actividad laboral contratada, puede ser directa (con causa del trabajo) o indirecta (con ocasión del trabajo), y que no se rompe por un hecho del trabajador, de un tercero o por fuerza mayor o caso fortuito.

(...)

Adviértase, además, que el accidente que ocurre con causa del trabajo, se refiere a una relación directa derivada del desarrollo de la labor para la cual se contrató al trabajador y las actividades relacionadas con la misma; mientras que con ocasión del trabajo, plantea una causalidad indirecta, es decir, un vínculo de oportunidad o de circunstancias, entre el hecho y las funciones que desempeña el empleado.

Ahora, la Corte no desconoce que existen casos en los que se dan circunstancias externas que pueden romper el nexo de causalidad que debe establecerse entre el siniestro y el ámbito laboral, pero estas deben ser acreditadas en el proceso.

(...)

En un caso similar, la Corporación reiteró que: (i) para que se presente un accidente laboral, debe existir un nexo causal entre el hecho dañoso y la prestación del servicio, ya sea de manera directa o indirecta; (ii) que si la administradora de riesgos laborales pretende liberarse de su responsabilidad, debe derruir tal conexidad, y (iii) no todo hecho que ocurra en el entorno laboral, resulta dable calificarlo siempre como accidente de trabajo, por cuanto pueden existir circunstancias que permitan desligarlo de la prestación de un servicio subordinado (CSJ SL11970-2017)"

De igual manera, como quiera que el asunto bajo examen, trae consigo lo relativo al suministro de transporte, y es un punto de censura, debe recabarse sobre el tema, precisando que al respecto se ha consolidado la teoría del accidente de trabajo "in itinere", el cual en el sistema jurídico colombiano vino a ser reglamentado por el artículo 9 del Decreto 1295 de 1994, cuyo texto fue recogido en los mismos términos en la Ley 1562 de 2012, que establece que:

"Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador".

Sobre el artículo 9 precitado, la Corte Constitucional en sentencia C-453 de 2002, se pronunció al respecto, y en lo que importa al presente debate de manera genérica determinó que: *"Si se advierte que el sistema de riesgos profesionales se basa en la teoría del riesgo creado, es lógico que cuando el transporte lo suministra el empleador, el accidente que se produzca se califique de profesional por cuanto en esa circunstancia se produce una especie de prolongación de la empresa, en la que el trabajador, como subordinado, está sometido a las condiciones que se le fijen para su transporte entre el sitio de trabajo y su residencia, razón por la que será el*

empleador el llamado a responder por los perjuicios que se llegaren a causar. Téngase en cuenta que en este caso el empleador determina y controla las condiciones en las que se realiza el transporte, es decir que puede controlar o al menos circunscribir el riesgo que crea, en tanto que cuando el trabajador se transporta por sus propios medios ninguno de estos elementos se encuentra bajo su control”.

En el mismo sentido la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de radicación No 23202 del 29 de agosto de 2005, M.P. Dra. Isaura Vargas Díaz, adoctrinó que:

*“Partiendo de la base de que la causa en el accidente de trabajo comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro, debe concluirse que cuando se alude específicamente al accidente de trabajo ‘in itinere’, es exigencia para su estructuración, como requisito causal, objetivo y teleológico, el que el desplazamiento o traslado del trabajador para su ingreso o egreso del sitio de trabajo, deba estar motivado “única y exclusivamente por el trabajo”, estableciéndose de esa forma el nexo causal entre la lesión sufrida por el trabajador, en todo sus matices, y el trabajo que efectúa, conforme al lugar en que lo desarrolla y el itinerario que cumple para su ingreso o salida”.
((...))*

Si el empleador suministra el transporte al trabajador en el desplazamiento a la empresa y viceversa, extiende durante esos trayectos el nexo obligacional laboral y el ámbito de responsabilidad patronal, de suerte que, no solamente se debe entender que el trabajador tiene el deber de acatar las disposiciones y reglamentos que aquél establece en cuanto al comportamiento y uso adecuado del medio de transporte implementado, so pena, inclusive, que en caso de desconocimiento de dicha normatividad, se vea sujeto a la aplicación del régimen disciplinario preestablecido en la empresa; sino también que, por la misma razón, –el ámbito de subordinación–, el trabajador se encuentra en una especie de “elongación” del sitio de trabajo, por permanecer bajo la órbita de autoridad y vigilancia del empresario”.

Por su parte frente a la responsabilidad y el riesgo que asume el empleador estableció que “cuando el empleador otorga a su trabajador el transporte, es claro que el riesgo que asume no se limita a las contingencias propias del desplazamiento conforme al medio de transporte que le suministra, sino también, bajo tal órbita de responsabilidad, debe entenderse que se compromete con la integridad física del trabajador ante las demás contingencias susceptibles de afectar ese desplazamiento, tales como el estado de las vías del medio de transporte, las condiciones climatológicas y de visibilidad, las señalizaciones respectivas, la pericia del conductor y los demás imprevistos y peligros que acarrea el desplazamiento”.

Igualmente, valga traer a colación lo pregonado en la sentencia SL3747-2021, en la que, en un caso de similares contornos, en la que la defensa se edifica en lo relacionado a que el “suministro de los gastos de desplazamiento” no genera la virtualidad de configurar el siniestro como accidente de trabajo, al no demostrarse que el empleador hubiera otorgado el medio de transporte, la Corte al respecto dice lo siguiente:

*"Así las cosas, para esta Corporación, el Tribunal no incurrió en error jurídico al considerar que el hecho de que el empleador del fallecido Iván de Jesús Valencia Ramírez **sufragara los gastos de desplazamiento del trabajador desde y hacia las locaciones donde desarrollaba sus funciones** como coter, **implicaba un verdadero suministro de transporte** que diera lugar a la concreción de un accidente in itinere en los términos del inciso final del artículo 9º del Decreto Ley 1295 de 1994, pues, en perspectiva de la exequibilidad de la norma según lo establecido en la sentencia de constitucionalidad CC C-453-2002, no es descontextualizado que, al ser un hecho indiscutido que el fenecido no contara con opciones de desplazamiento propias o por su cuenta, dadas las condiciones de orden público de la zona, la determinación y el control de las condiciones del suministro del transporte por parte del empleador Javier de Jesús Cuervo Valencia resultara inmanente en términos de elección del tipo de vehículo, conductor, uso, mantenimiento, rutas y horarios".*

Descendiendo al sub examine, encuentra la Sala que, el señor Ángel Rodrigo Durán Peralta sufrió un accidente el 28 de noviembre de 2009, alrededor de las 6:10 pm, después de cumplir su jornada laboral que iba hasta las 6:00pm, en la que, cuando se dirigía a su lugar de residencia "a la altura de la vereda la granja es atropellado por una Trooper" (Fol. 83 archivo No 13- expediente), el cual, le generó una PCL del 51.39 %, con fecha de estructuración el 29 de noviembre de 2009, accidente que a juicio de la judicatura, al igual como lo consideró la a quo, debe ser catalogado como accidente laboral, pues el señor Ángel Rodrigo Durán Peralta fue contratado por ATLAS SEGURIDAD el 29 de diciembre de 2008 para "la prestación de servicios como guarda motorizado para PELDAR", y el mismo día se firmó otro sí al contrato de trabajo en la que el empleador reconocerá la suma de \$197.000 por concepto de auxilio de rodamiento, y que tal beneficio lo tendrá durante el tiempo que esté ejerciendo las funciones asignadas del cargo como GUARDA MOTORIZADO DE PELDAR (Fol. 141 archivo No 01), es decir, la finalidad del mencionado AUXILIO DE RODAMIENTO tuvo como esencia el que el trabajador pudiera desplazarse en la moto de su propiedad desde su casa al lugar de trabajo, y viceversa, para cumplir con las funciones o actividades contratadas, es decir, como guarda de seguridad en "la mina 4 planta de arena" de PELDAR, ubicada en Zipaquirá, lo que logra estructurar el accidente de trabajo "in itinere", de que trata el artículo 9 del Decreto 1295 de 1994.

Nótese además que obran declaraciones extra juicio de Bayardo Alvarado y Néstor Raúl Santana Moreno (Fols. 102 y 103 archivo Exp. 79972), en la que manifiestan ser compañeros de trabajo del señor Ángel Rodrigo Durán Peralta, y el primero de ellos expresa: *"lo conozco porque los dos trabajamos como guardias motorizados con la compañía ATLAS SEGURIDAD para la Cristalería PELDAR dentro de la planta. Ni mi compañero ni yo tenemos servicio de transporte que brinda la empresa a otros empleados ya que como anteriormente se mencionó somos guardas motorizados y la empresa nos cancela rodamiento y el valor de la gasolina que diariamente se utiliza. (...) fue un accidente laboral ya que ocurrió a escasos 2 kilómetros de distancia de la empresa Cristalería Peldar cuando él había acabado de hacer entrega del turno"*, y en lo que refiere al segundo compañero, expresó: *"Se y me consta que el accidente que sufrió el señor fue en su moto ya que era el medio de transporte que nos exigía la empresa, además los otros compañeros que prestaban el servicio de seguridad tenían ruta que les otorgaba la empresa. Se y me consta que cuando uno de los compañeros se quedaba de la ruta los obligaban a transportarlos en la moto por orden del supervisor"*.

De lo anterior, con meridiana claridad se puede establecer que a pesar de que el medio de transporte (moto) era del trabajador, en el caso particular, no puede dejarse de lado que el trabajador fue vinculado como guarda motorizado, es decir, que acorde a lo expuesto en la declaración extra juicio era obligatorio tener moto, de lo contrario entendería la Sala no habría sido contratado como guarda motorizado, aunado a lo anterior, la única finalidad de vincularse con el medio de transporte era precisamente el que el empleado se transportara del lugar de residencia al lugar de trabajo y viceversa, pues durante la jornada laboral ejercía como guarda en las instalaciones de Peldar, sin que el medio de transporte y auxilio de rodamiento fuera para ejercer alguna actividad de desplazamiento durante la jornada laboral, sino específicamente para el transporte de su lugar de residencia a la casa y viceversa, con lo cual, puede colegirse que en estricto rigor el empleador ATLAS SEGURIDAD con el referido auxilio de rodamiento suministraba el transporte a quienes como el actor contrató como guarda motorizado, y por ende, al igual como se estableció en la sentencia SL3747-2021, el hecho de **sufragar los gastos de desplazamiento** o en el sub examine, el auxilio de rodamiento, para que el trabajador se transporte **desde y hacia las locaciones donde desarrollaba sus funciones** como guarda de seguridad, **implica un verdadero suministro de transporte** que da lugar a la concreción de un accidente *in itinere* en los términos del inciso final del artículo 9º del Decreto Ley 1295 de 1994.

De igual modo, sea oportuno traer a colación lo expresado en la sentencia de radicación No 23202 del 29 de agosto de 2005, colacionada en la SL3747-2021, en la que expresa que el accidente de trabajo "in itinere" es concebido como que "*estamos en el camino, es decir, en vías de la consecución de algo, que todavía no lo hemos conseguido, pero que estamos llegando a ello*"; y más adelante expresa que:

Partiendo de la base de que la causa en el accidente de trabajo comprende todas las circunstancias o eventos que, en el cumplimiento o desarrollo de la actividad laboral, generan el acaecimiento del siniestro, debe concluirse que cuando se alude específicamente al accidente de trabajo 'in itinere', es exigencia para su estructuración, como requisito causal, objetivo y teleológico, el que el desplazamiento o traslado del trabajador para su ingreso o egreso del sitio de trabajo, deba estar motivado "única y exclusivamente por el trabajo", estableciéndose de esa forma el nexo causal entre la lesión sufrida por el trabajador, en todo sus matices, y el trabajo que efectúa, conforme al lugar en que lo desarrolla y el itinerario que cumple para su ingreso o salida.

Por tanto, no solamente se produce accidente de trabajo cuando el empleado está en relación directa con la actividad laboral para la cual fue contratado, sino, también, en aquellos casos en que el accidente de trabajo ocurre con ocasión de su desplazamiento a su sitio de trabajo, en las circunstancias precisadas por el legislador.

2º) Si el empleador suministra el transporte al trabajador en el desplazamiento a la empresa y viceversa, extiende durante esos trayectos el nexo obligacional laboral y el ámbito de responsabilidad patronal, de suerte que, no solamente se debe entender que el trabajador tiene el deber de acatar las disposiciones y reglamentos que aquél establece en cuanto al comportamiento y uso adecuado del medio de transporte implementado, so pena, inclusive, que en caso de desconocimiento de dicha normatividad, se vea sujeto a la aplicación del régimen disciplinario preestablecido en la empresa; sino también que, por la misma

razón, –el ámbito de subordinación–, el trabajador se encuentra en una especie de "elongación" del sitio de trabajo, por permanecer bajo la órbita de autoridad y vigilancia del empresario.

*Dicha ampliación del nexo obligacional laboral y de responsabilidades, por fuera del ámbito territorial de las instalaciones de la empresa, conlleva a que se diga que verdaderamente el **trabajo** "comienza a partir del momento en que los trabajadores suben al vehículo; cesa en el instante en que descienden a su regreso."*

Bajo el anterior panorama, nótese que en el sub lite conforme a las funciones que debía desarrollar el actor en la empresa Peldar (Fol. 366 Archivo No 13- Exp.), ninguna hace alusión a que debía desplazarse durante la jornada laboral a algún otro sitio diferente al que estaba asignado como guarda de seguridad, razón por la cual, la exigencia para su vinculación de tener vehículo (moto) y haberlo contratado como Guarda Motorizado, necesariamente lleva a sostener que el empleador con el reconocimiento del auxilio de rodamiento, lo que buscaba era garantizar el transporte del trabajador del lugar de residencia al sitio de trabajo y viceversa, y en ese orden, descendiendo a la teoría del riesgo, que es otro punto de apelación, puede sostenerse que en efecto la actuación de la entidad al exigir el medio de transporte para la vinculación del trabajador con el reconocimiento del auxilio de rodamiento creó el riesgo y encaja en lo dispuesto en el artículo 9º del Decreto Ley 1295 de 1994, y en lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia C-483 de 2002, en los siguientes apartes:

"Si se advierte además que, como atrás quedó explicado, el sistema de riesgos profesionales se basa en la teoría del riesgo creado, es lógico que cuando el transporte lo suministra el empleador, el accidente que se produzca se califique de profesional por cuanto en esa circunstancia se produce una especie de prolongación de la empresa, en la que el trabajador, como subordinado, está sometido a las condiciones que se le fijen para su transporte entre el sitio de trabajo y su residencia, razón por la que será el empleador el llamado a responder por los perjuicios que se llegaren a causar. Téngase en cuenta que en este caso el empleador determina y controla las condiciones en las que se realiza el transporte –elige el tipo de vehículo y el conductor, establece las condiciones para su uso y mantenimiento, señala las rutas, horarios etc.- es decir que puede controlar o al menos circunscribir el riesgo que crea, en tanto que cuando el trabajador se transporta por sus propios medios ninguno de estos elementos se encuentra bajo su control".

De lo anterior, puede concluirse que al exigir para la vinculación del trabajador el tener vehículo (moto) para su desplazamiento de la residencia al lugar de trabajo y viceversa, se configura esa "prolongación de la empresa", ya que en primer lugar, para acceder al trabajo debía tener moto, y por ello fue vinculado como guarda motorizado, y en segundo lugar, ello también lleva a entrever que estaba sometido a las condiciones que le fije el empleador para su transporte, y ello se logra extraer de la declaración extra juicio que milita a folio 165 archivo No 13- Exp. 79972, en la que el señor José Francisco Cruz Díaz, expresa que "Se y me consta que la motocicleta es exigida por la empresa ATLAS de Seguridad para el cargo que se encontraba desempeñando, la cual nunca se permitía dejar el vehículo dentro de la empresa si no tenía que transportarse en ella a su vivienda", esto es, que no por el hecho de que la moto sea de propiedad del trabajador haga desaparecer el riesgo creado por el

propio empleador al exigir para su vinculación el medio de transporte con el cual se debía movilizar desde su lugar de trabajo al lugar de residencia y viceversa, lo que descarta también que el trabajador se haya transportado por sus propios medios, dado que se itera, el vehículo (moto) según la versión de los declarantes extra juicio fue exigencia para la vinculación como guarda motorizado, con el objeto de que se transporte en ese medio desde el lugar de residencia al lugar de trabajo, y viceversa, con el reconocimiento del auxilio de rodamiento por ser el vehículo propiedad del trabajador.

Así las cosas, teniendo en cuenta que por efecto de la "elongación" del sitio de trabajo por el suministro de transporte por el empleador, da lugar a que cualquier circunstancia por razón o con ocasión del trabajo por fuera del ámbito territorial de las instalaciones de la empresa se catalogue como accidente de trabajo, pues considera la jurisprudencia en cita, que el **trabajo** "*comienza a partir del momento en que los trabajadores suben al vehículo; cesa en el instante en que descienden a su regreso*" (Radicación No 23203 de 2005).

Colofón de lo expuesto, para la Sala no queda otra disyuntiva que despachar de manera desfavorable la alzada, lo que lleva a la confirmación de la decisión de instancia en su integridad.

COSTAS

En segunda instancia se impondrán costas a cargo de AXA COLPATRIA S.A., y a favor de la parte demandada JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, AFP PORVENIR S.A., ALFA SEGUROS DE VIDA S.A., ANGEL RODRIGO DURAN PERALTA, y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, por no haber prosperado el recurso de alzada. De las de primera instancia se confirman.

DECISIÓN

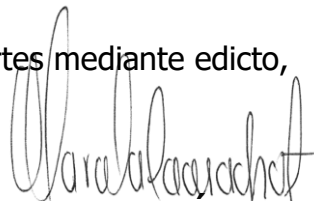
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de abril de 2022, por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** en esta instancia en favor de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, AFP PORVENIR S.A., ALFA SEGUROS DE VIDA S.A., ANGEL RODRIGO DURAN PERALTA, y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ y a cargo de AXA COLPATRIA S.A. Las de primera, se confirman.

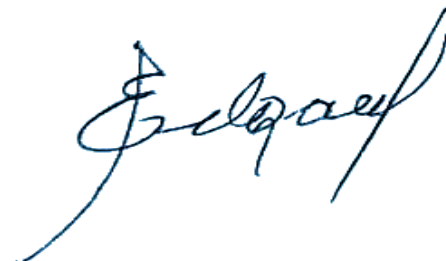
La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



DIANA MARCELA CAMACHO FERNANDEZ
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado

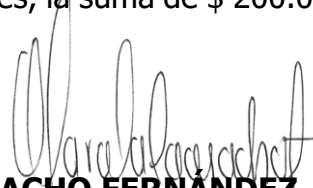


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-

AUTO PONENTE

COSTAS en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, AFP PORVENIR S.A., ALFA SEGUROS DE VIDA S.A., ANGEL RODRIGO DURAN PERALTA, y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ y a cargo de AXA COLPATRIA S.A., el equivalente a un (1/5) SMMLV, esto es, la suma de \$ 200.000 para cada una.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUZ EMIR NÚÑEZ VALENCIA
Demandado: PRODESEIN LTDA Y OTROS
Radicado No.: 110013105-020-2021-00061-01
Tema: CONTRATO DE TRABAJO – APELACIÓN- CONFIRMA.

Bogotá D.C, veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022)

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA
ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. LUZ EMIR NÚÑEZ VALENCIA, instauró demanda ordinaria contra PROCESOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL LTDA EN LIQUIDACION –PRODESEIN LTDA, JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ, con el propósito de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 12 de diciembre de 2016 hasta el 10 de mayo de 2020, fecha para la cual fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa. En consecuencia, se condene a pagar las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, los aportes a la seguridad social, la indemnización por terminación sin justa causa, la indemnización moratoria por no consignación de las cesantías en un fondo, sanción por no pago de los intereses a las cesantías, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, indemnización por despido sin justa causa, faltante de incapacidades, pensión sanción, lo ultra y extra petita y, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que inició a laborar bajo la dependencia, subordinación y remuneración de los demandados desde el 12 de diciembre de 2016, con un salario de \$1.300.000, desempeñando el cargo de servicios generales, tanto para la empresa como para el núcleo familiar de los socios de la empresa, cumpliendo un horario de lunes a sábado de 7 AM a 3 PM; que las funciones fueron las de preparar la alimentación para todo el personal de trabajadores de la empresa, aseo del apartamento donde habitaban los propietarios de la empresa, lavado de ropa y demás labores domésticas en el apartamento de los propietarios; que el 17 de enero de 2019 le expidieron una certificación laboral indicando que su contrato era de prestación de servicios; que el contrato le fue terminado por decisión unilateral del empleador el día 10 de mayo de 2020; que durante la relación laboral los empleadores omitieron vincular a la trabajadora al sistema de seguridad social, así como tampoco cancelaron las primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, y vacaciones.

(Fols. 3 a 8 archivo No 01).

2. Contestaciones:

2.1 PRODESEIN LTDA. Al contestar la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de ésta, aduciendo que no ha existido contrato de trabajo con la

demandante, razón por la cual no tiene la obligación de cancelar salarios y demás acreencias laborales pedidas en la demanda; que la entidad demandada no está legitimada en la causa por pasiva, ya que se logra extraer que la demandante fue vinculada por María Dalila Ordoñez Cuellar, quien falleció el 03 de octubre de 2020. Como excepciones propuso las de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de las obligaciones demandadas por falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, buena fe del demandado y temeridad, y mala fe de la demandante. (Fol. 1 a 10 archivo No 04).

2.1 JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ.

Al contestar la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de ésta, aduciendo que la prestación del servicio fue en favor de la señora María Dalila Ordóñez y no de los demandados, presentándose falta de legitimación en la causa por pasiva. No se propusieron excepciones de mérito. (Fol. 1 a 10 archivo No 04).

3. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 15 de junio del 2022, en la que el fallador declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, y en consecuencia, absolvió a PRODESEIN LTDA, JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA VIVIANA OCHOA ORDÓÑEZ, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, imponiéndole costas.

Para arribar a tal decisiva, en primer término, indicó que debía proponerse verificar la existencia de la relación laboral que aduce la parte demandante, para lo cual trajo a colación lo señalado en el artículo 24 del CST, indicando que aquella preceptiva establece una garantía a favor del trabajador que consiste en que se presume toda relación de forma personal que está regida por un contrato de trabajo, lo cual implica para el empleador desvirtuarla.

Así las cosas, manifestó que se allegó por la parte demandante certificación laboral del 17 de enero de 2019, la cual sería del caso darle valor probatorio, dado que de su contenido se desprende la prestación de servicios a favor de la demandada, desde el 12 de diciembre de 2016; sin embargo, la demandada propuso la falta de legitimación en la causa, manifestando que la actora fue contratada para actividades de servicio doméstico por la señora María Dalila Ordóñez Cuellar, como persona natural y quien falleció el 03 de octubre de 2020, y que no fue la empresa demandada ya que era una empresa familiar y que obrando de buena fe se emitió la certificación para acreditar que era solvente y tramitar un crédito con el objeto de cubrir situaciones personales.

Consideró que, si bien las certificaciones laborales se deben tener como un hecho cierto, la carga de desvirtuar lo allí certificado corre a cargo del empleador, tal como lo ha sostenido la CSJ, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL14426-2014.

Que los demandados trajeron el testimonio de Camilo Gallego, quien fue técnico en mantenimiento de Prodesein, el que describió detalladamente los servicios de la demandante como empleada doméstica a favor de la señora María Dalila Ordoñez, y adicionalmente dijo que si bien la empresa estaba en el mismo inmueble, la demandante no prestaba los servicios para la empresa.

Que la demandante en el interrogatorio confesó que quien la contrató fue María Dalila Ordóñez, para prestar los servicios varios, que fue con ella con quien se pactó el horario y una suma diaria de \$30.000 como remuneración, es decir, contrario a lo expuesto en la certificación laboral referida.

Conforme lo anterior, concluyó que, al encontrarse desvirtuado el contenido de la certificación laboral expedida por la empresa Prodesein y que no quedó probada la prestación del servicio a favor de la empresa, se declara probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva.

Igualmente manifestó que al determinarse que la prestación del servicio era en favor de María Dalila Ordóñez, quien ya falleció, debía demandarse a los herederos determinados e indeterminados, lo que no se encuentra acreditado en relación con los señores JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ (Fol. 55

a 56 con Cd de audiencia)

4. Impugnación y límites del ad quem. Fue interpuesto por la parte demandante, quien solicita que se revoque la decisión, ya que si bien es cierto se propuso la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva y que la demandante manifestó que fue contratada por la señora Dalila, también manifestó que allí se encontraba presente su esposo y su hija, y que fue en presencia de los tres que se la contrató, y que obviamente las ordenes las daba la señora Dalila, por ser ella la ama de casa encargada, y no como dijo el juez que la había contratado solo la señora Dalila; que en la contestación de la demanda se aduce por el demandado Ochoa, que en caso de alguna obligación pendiente él se encargaría; que por ser una empresa de carácter familiar todos tenían o tuvieron que ver con la contratación de la demandante; que si hubo prestación de servicios y contrato laboral; que al aducir que el contrato se hizo con la persona que ya falleció, se está vulnerando los derechos laborales de la actora, además que debe tenerse en cuenta que la empresa era de carácter familiar; que al momento de la contratación también estaba presente el esposo y la hija, con quien se pactó el salario.

5. Alegatos de conclusión.

5.1 Prodesein. Manifestó que debe confirmarse la decisión absolutoria de primera instancia, dado que operó la falta de legitimación en la causa por pasiva.

5.2 Demandados. Solicitan que se conforme la sentencia de primer grado, dado que en efecto los demandados no fungieron como empleadores de la demandante.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por el recurrente.

Así las cosas, corresponde a la sala dilucidar el siguiente **problema jurídico**: ¿Se configuran los tres elementos esenciales del contrato de trabajo entre la demandante y el demandado Prodesein Ltda, o por el contrario, la demandante no logró demostrar el elemento de la prestación personal del servicio?

Relación laboral

Con el propósito de desatar la precitada controversia, es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la presencia indiscutible de los elementos que lo integran, los cuales corresponden según el artículo

23 del C.S.T., a la prestación personal del servicio, la subordinación del trabajador respecto al empleador y el salario como retribución del servicio prestado.

En ese orden, la persona que exige la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma la existencia del contrato de trabajo, dada a la presunción legal contenida en el artículo 24 de la norma sustancial, por manera que a la demandada le corresponde la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario.

Lo anterior, para significar que en materia laboral la prosperidad del reconocimiento de los derechos laborales a favor del trabajador se centra inicialmente en la demostración de la existencia del vínculo laboral y de sus extremos temporales, situación que entra la Sala a analizar a fin de determinar la viabilidad de las súplicas de la demanda, efectuando para ello la valoración de las pruebas en su conjunto aportadas al plenario, conforme lo determina los artículos 60 y 61 del C.P.T y de la S.S.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adocinado que: *"para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal **esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada**, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada"* (criterio reiterado en sentencia SL11977-2017)

Para resolver sea lo primero señalar que conforme al postulado "onus probandi", "incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen" (art.167 C.G.P antes 177 C.P.C), y a su vez, es pertinente reseñar los predicamentos de la H. Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral-, en sentencia del 04 de noviembre de 2015, Magistrado Ponente GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARA, Radicación No 43377 (SL16110-2015), respecto a la carga de la prueba por activa frente a la necesidad de probar algunos presupuestos de la relación laboral o contrato de trabajo, en cuyo apartado pertinente reliev, que **"además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros"**(Negrilla y subrayas de la Sala).

Ahora, consagra el artículo 61 del C.P.T y de la S.S que el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, a fin de llevar al juzgador la suficiente convicción para decidir con certeza sobre el objeto materia de litigio.

En el sub – lite, se tiene que la parte actora señala que su relación laboral con la demandada tuvo lugar en el período comprendido entre el 12 de diciembre de 2016 al 10 de mayo de 2020. Frente a esta pretensión en la contestación de la demandada, el demandado señaló que la relación laboral no se dio con la empresa PRODESEIN LTDA,

sino con la señora María Dalila Ordóñez Cuellar, quien falleció el 03 de octubre de 2020, esto es, que se presenta una falta de legitimación en la causa por pasiva.

En ese sentido, como quiera que la parte demandante en el interrogatorio confesó que quien la contrató fue la señora Dalila Ordoñez, quien además le daba las directrices de su labor a realizar, horario, y con quien se pactó la remuneración de \$30.000, conlleva a prohiar como acertadamente lo consideró el cognoscente de instancia, que se presenta la falta de legitimación en la causa por pasiva respecto a los demandados, entendida esta no como un presupuesto del proceso, pues ella está orientada a la pretensión y no a las condiciones para la integración y el desarrollo regular de aquél, por lo que, si no existe legitimación por activa o por pasiva, la sentencia debe ser adversa a las pretensiones de la demanda, porque esa es la consecuencia para quien reclama un derecho del cual no es el titular o de quien no es el llamado a contradecirlo, tal y como lo explica la sentencia de 14 de agosto de 1995, proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, de la cual fue ponente el Magistrado Nicolás Bechara Simancas, de donde se extrae lo siguiente:

"...Haciendo de lado lo anterior, preciso es notar cómo la legitimación en la causa, ha dicho insistentemente la Corte, es cuestión propia del derecho sustancial y no del procesal, por cuanto alude a la pretensión debatida en el litigio y no a los requisitos indispensables para la integración y desarrollo válido de éste. Por eso, su ausencia no constituye impedimento para resolver de fondo la litis, sino motivo para decidirla adversamente, pues ello es lo que se aviene cuando quien reclama un derecho no es su titular o cuando lo aduce ante quien no es el llamado a contradecirlo, pronunciamiento ese que, por ende, no sólo tiene que ser desestimatorio sino con fuerza de cosa juzgada material para que ponga punto final al debate, distinto de un fallo inhibitorio carente de sentido lógico por cuanto tras apartarse de la validez del proceso siendo éste formalmente puro, conduce a la inconveniente práctica de que quien no es titular del derecho insista en reclamarlo o para que siéndolo en la realidad lo aduzca nuevamente frente a quien no es el llamado a responder.

Al punto, la doctrina de antaño también ha estudiado esta figura jurídica, donde según Chiovenda, la **legitimatio ad causam** consiste en la identidad de la persona del actor con la persona a la cual la ley concede la acción (legitimación activa) y la identidad de la persona del demandado con la persona contra la cual es concedida la acción (legitimación pasiva)". (Instituciones de Derecho Procesal Civil, I, 185), así mismo Devis Echandía, Hernando, en el libro Teoría General del Proceso, Tomo I. Biblioteca Jurídica Dike, 1994. Medellín, Colombia. Pág. 270, estableció que está legitimado en la causa "la persona que conforme a la ley sustancial está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión del demandante".

Lo anterior se refuerza con el dicho del testigo Camilo Téllez Gallego, quien laboró para Prodesein Ltda como Técnico de Mantenimiento, y relató conocer a la actora y que fue él quien la referenció ante la señora Dalila Ordóñez quien para inicios del 2017 requería alguien para las labores domésticas, y que por ello, la demandante se dedicaba a las labores domésticas en la casa de la señora Dalila Ordóñez y no en la empresa Prodesein; manifestó también que la casa y la empresa son dos cosas distintas, pues a pesar de quedar en el mismo inmueble, eran diferentes, ya que el aseo de la empresa lo realizaba otra persona, cuyos nombres dijo eran Johana y Mery, tesisuras que resultan creíbles para esta judicatura, dado que es coincidente con el propio relato de la actora, y por ende, considera la Sala que en efecto se configura la falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de PRODESEIN LTDA.

Ahora, en lo que respecta a la certificación laboral que aparece a folio 17 archivo No 01, acota la Sala que si bien la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que *"los hechos consignados en los certificados laborales deben reputarse por ciertos «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»"*, también ha dicho que: *"la carga de probar en contra de lo que certi[fi]que el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda"*(SL14426-2014, SL6621-2017, SL-2600-2018), lo que incide en la rigurosidad de la valoración que se haga de tal medio probatorio por parte del juzgador, acorde a lo establecido en el artículo 61 del CPTSS.

En el asunto bajo examen, la certificación laboral proviene de Prodessein Ltda, firmada por Bibiana Ochoa como jefe de personal, manifestando que la señora Luz Emir Núñez Valencia, trabaja "con nosotros" desde el 12 de diciembre de 2016, y que su contrato es por prestación de servicios con una remuneración mensual de \$1.300.000, lo que en línea de principio sería suficiente para dar por acreditada la prestación del servicio y el salario en relación con Prodessein LTDA; sin embargo, la confesión de la demandante enerva tal contenido, dado que expresó que quien la contrató fue Dalila Ordóñez, quien además le daba las directrices de su labor a realizar, horario, y con quien se pactó la remuneración de \$30.000, monto este último que no coincide con el estipulado en la certificación laboral, y por ende, tiene asidero la defensa de la pasiva al referir que tal certificación laboral se expidió como un favor que pidió la actora para unos temas personales y económicos, máxime cuando la parte actora no arrima ninguna otra prueba, bien sea documental o testimonial que corrobore lo allí certificado o que dé cuenta de que efectivamente prestó sus servicios para la encartada, o dicho de otra manera, no puede el operador judicial desprevenidamente dar por acreditado que la parte actora cumplió con la carga de la prueba de demostrar plenamente ***"la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada"***(SL11977-2017), sin tener en cuenta como sucede en el sub examine la prueba testimonial traída por la pasiva y la confesión de la propia demandante, en la que se desprende que quien la contrato fue Dalila Ordóñez.

En el hilo de lo expuesto si lo que pretendió la actora es una sentencia acorde con lo deprecado en la demanda, obviamente tenía la carga de allegar al proceso los medios de convicción que acrediten la ocurrencia de los hechos estructurales de las disposiciones jurídicas que contienen los derechos reclamados, en tanto que al no hacerlo la decisión judicial necesariamente le será desfavorable. Ello para significar que la simple afirmación de la actora en el interrogatorio referida a que en el momento de la contratación también estaba presente JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ, cónyuge e hija de MARÍA DALILA ORDÓÑEZ, y que por ende, el contrato fue también con ellos, se queda en una simple afirmación carente de sustento probatorio, pues debe tenerse en cuenta que la parte no puede fabricar su propia prueba.

En lo tocante a los demandados JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ, también opera la falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que el argumento de que la empresa Prodessein era de carácter familiar en nada cambia la decisión de instancia, pues debe tenerse en cuenta que el artículo 27 del C.P. del T, y S.S, establece que *"La demanda se dirigirá contra el empleador, o contra su representante cuando éste tenga la facultad para comparecer en proceso en nombre de aquél"*, siendo que en el caso sub examine, con la confesión de la parte actora, y el caudal probatorio del proceso, eventualmente la relación laboral se presentó con la

señora MARÍA DALILA ORDÓÑEZ, quien se manifiesta falleció el 03 de octubre de 2020, por lo que, la demanda debió ser dirigida contra los herederos determinados e indeterminados, en la que también estarían incluidos los aquí demandados JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ, pero como el libelo genitor no se plantea en ese horizonte, sino que se vinculó a los demandados en calidad de socios de la empresa Prodesein Ltda, y se insiste en que el empleador fue Prodesein Ltda, no puede el juzgador de manera alguna entrar a determinar si a los demandados JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS y SANDRA BIBIANA OCHOA ORDÓÑEZ les asiste alguna obligación con la eventual relación laboral que la demandante haya tenido con la señora María Dalila Ordóñez.

Finalmente, en lo tocante al demandado JORGE ENRIQUE OCHOA ROJAS, en la que según el recurrente manifestó que en caso de alguna obligación pendiente él se encargaría, acota la Sala que ello se desprende de la contestación que hizo PRODESEIN LTDA y no en la contestación que efectuó el cómo demandado, y en todo caso, es una manifestación en el eventual caso de que se establezca que su cónyuge MARÍA DALILA ORDÓÑEZ (QEPD), pero se itera, como el proceso no se dirigió contra los herederos determinados e indeterminados del *de cujus* no pasa de ser una simple afirmación que para la definición sustancial del presente proceso no tiene relevancia.

Con lo dicho, se impone confirmar la sentencia de primer grado, mediante la cual declaró la falta de legitimación en la causa por pasiva y absolvió a los demandados de las pretensiones elevadas en su contra por la señora Luz Emir Núñez Valencia.

Costas

Sin costas en esta instancia judicial. Las de primera se confirman.

DECISIÓN

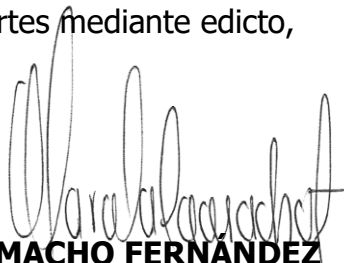
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de junio del 2022, por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA en costas en esta instancia.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandantes: MARÍA DEL ROCÍO ARIAS GUARNIZO Y OTROS
Demandada: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - CAFAM
Radicado No.: 10-2018-00697-02
Tema: CONTRATO DE TRABAJO-APELACIÓN DEMANDANTES-CONFIRMA

Bogotá D.C., veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022)

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA

ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. María del Rocío Arias Guarnizo, María Antonia Cobos y Carlos Enrique Ballén Santiago, instauraron demanda ordinaria contra Caja de Compensación Familiar – Cafam, con el propósito de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente, pese haber firmado contratos bajo la modalidad a término fijo y por la labor intermitente, cuyos extremos temporales se prolongaron así:

María del Rocío Arias Guarnizo		
CONTRATOS DE TRABAJO	DURACIÓN	PRORROGA
5/04/1999	3 DÍAS	
13/12/2006	9 DÍAS	
30/03/2007	6 DÍAS	2008-08-02 A 2018-08-01
María Antonia Cobos		
CONTRATOS DE TRABAJO	DURACIÓN	PRORROGA
5/04/1999	3 DÍAS	
18/12/2000	3 DÍAS	
23/06/2001	3 DÍAS	
17/12/2001	3 DÍAS	
22/03/2002		
2/07/2002		
8/08/2002		
		2002-01-03 AL 2016-06-22
Carlos Enrique Ballén Santiago		
CONTRATOS DE TRABAJO	DURACIÓN	PRORROGA
2/07/2002	21/07/2002	
8/08/2002	7/09/2002	
1/10/2002	30/12/2002	
2/12/2002	3 MESES	
3/03/2003	3 MESES	
23/04/2003	3 MESES	
20/09/2005	3 MESES	
16/08/2006	3 MESES	
9/08/2007	3 MESES	2008-10-01 AL 30-09-2018

Así mismo, pidieron que se declare que no ha existido interrupción en sus vinculaciones laborales, tiempo durante el cual no han tenido liquidación definitiva de sus prestaciones legales, conforme al salario mínimo legal vigente. En consecuencia, solicitaron que se dispusiera a su favor el pago de salarios por trabajar más de la jornada máxima legal y de manera habitual los sábados, domingos, festivos, descanso legal y obligatorio, de conformidad con el salario real fijado por el Gobierno Nacional; reliquidación de prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y subsidio familiar, conforme al salario mínimo legal vigente y trabajo suplementario devengado; derechos legales y extralegales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sinaltracaf y Cafam e indexación.

En subsidio de lo anterior que se declare que entre las partes han existido varios contratos de trabajo, teniendo para tal efecto los extremos temporales antes señalados, los cuales son ineficaces e ilegales y que, como consecuencia del no pago oportuno de cesantías, se les reconozca y pague la indemnización prevista en el artículo 90 de la Ley 50 de 1990 (SIC), junto con las pretensiones de orden condenatorio que atrás se hicieron alusión, más intereses moratorios. En todo caso solicitaron lo que resulte probado ultra y extra petita y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señalaron en síntesis que se vincularon con la demandada mediante la figura de contratos a término fijo y por labor intermitente, desempeñando los siguientes cargos y salarios:

DEMANDANTE	CARGO	ÚLTIMO SALARIO QUINCENAL
María del Rocío Arias Guarnizo	Auxiliar de concina	\$ 344.400
María Antonia Cobos	Recepcionista - Cajera	\$ 426.500
Carlos Enrique Ballén Santiago	Stewar Auxiliar	\$ 344.400

Refirieron que, por su trabajo en jornada habitual y sábados, domingos y festivos, percibieron una remuneración por debajo de lo legal, además, que sus contratos de trabajo, pese que han sido objeto de prórrogas, han sido continuos y sin solución de continuidad. Agregaron que han sido objeto de discriminación, exclusión y disminución de sus jornadas de trabajo, debido a las recomendaciones e incapacidades médicas que han sido expedidas por el médico tratante, aunado a que su empleador ha desconocido beneficios convencionales a que tienen derecho. (Expediente digital, PDF 04ExpedienteDigital2018-697, págs. 1107 a 1159).

2. Contestación de la demanda. Al momento de descorrer el término de traslado la encartada se opuso a la totalidad de pretensiones formuladas, indicando que entre las partes existieron sendos contratos de trabajo a término fijo, así:

María del Rocío Arias Guarnizo		
CLASE DE CONTRATO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Término fijo por labor intermitente	1/07/1997	30/11/1998
Término fijo por labor intermitente	5/04/1999	4/04/2006
Término fijo por labor intermitente	1/09/2006	30/10/2006
Término fijo por labor intermitente	1/11/2006	6/11/2006
Término fijo por labor intermitente	16/12/2006	26/02/2007
Término fijo por labor intermitente	2/03/2007	20/03/2007
Término fijo por labor intermitente	2/04/2007	VIGENTE
María Antonia Cobos		
Término fijo por labor intermitente	11/07/1985	15/06/1995
Término fijo por labor intermitente	1/07/1995	30/06/1999
Término fijo por labor intermitente	18/12/2000	31/01/2001

Término fijo por labor intermitente	23/06/2001	22/07/2001
Término fijo por labor intermitente	17/12/2001	30/01/2002
Término fijo	23/03/2002	31/03/2002
Término fijo	2/07/2002	21/07/2002
Término fijo por labor intermitente	08/08/20002	18/04/2018
Carlos Enrique Ballén Santiago		
Término fijo	2/07/2002	21/07/2002
Término fijo por labor intermitente	8/08/2002	7/09/2002
Término fijo por labor intermitente	1/10/2002	VIGENTE

Refirió que existen amplios periodos de interrupción entre la vigencia de uno y otro contrato, lo que permite evidenciar la autonomía e independencia de estos, agregando que en el caso de María del Rocío Arias Guarnizo, el vínculo laboral del 8 de agosto de 2002, se prorrogó de manera automática hasta el 18 de abril de 2018, fecha en la cual finalizó con justa causa de conformidad con lo dispuesto en el numeral 14, literal a) del artículo 62 del C.S.T. Advirtió que a la finalización de cada uno de los nexos contractuales reconoció y pagó de manera oportuna la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, al igual a los que aún mantienen su vigencia, sin que llegara a cancelar como remuneración por el servicio prestado, una suma inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

Precisó que los trabajadores María del Rocío Arias Guarnizo y Carlos Enrique Ballén Santiago, tienen actualmente vinculación laboral con la Caja de Compensación Familiar y María Antonia Cobos, tuvo contratos de trabajo a término fijo por labor intermitente, en virtud de los cuales, la prestación de sus servicios se realiza de manera habitual únicamente 3 días a la semana en jornadas de 8 horas, no cumpliendo con la jornada máxima legal. Aclaró que en algunas oportunidades ha requerido de sus servicios en horario adicional al inicialmente pactado, caso en el cual ha reconocido la remuneración respectiva.

Respecto de los supuestos fácticos esbozados en la demanda aceptó los enlistados en los numerales 3º, 24º y frente a los demás señaló no constarle o ser ciertos. En su defensa formuló la excepción dilatoria de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones y como de mérito las que denominó inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en los demandantes, pago, compensación, enriquecimiento sin justa causa, prescripción, buena fe y genérica. (Expediente digital, PDF 04ExpedienteDigital2018-697, págs. 1182 a 1243).

3. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 13 de junio de 2022, en la que la falladora declaró que entre los demandantes y la Caja de Compensación Familiar Cafam existieron varios contratos a término fijo por la labor intermitente, además, probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y, en consecuencia, absolvió a la encartada de las pretensiones elevadas en su contra, gravando en costas a los demandantes.

Para los fines que interesan al recurso de apelación, en primer término, indicó que debía proponerse verificar si efectivamente hubo prestación del servicio personal por parte de los actores, extremos temporales y si hubo un único contrato de trabajo como lo aseguran; además, si hay lugar al pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos que no hayan sido pagados por la encartada.

Con tal propósito, citó las normas que tuvo en cuenta para resolver el litigio, así como las pruebas allegadas al proceso, ello para significar que en lo que hace a María del Rocío Arias Guarnizo, se presentaron vacíos en la vinculación laboral de la mencionada, sin que exista medio de convicción tendiente a demostrar un único vínculo de trabajo ininterrumpido desde el 5 de abril de 1995 hasta la fecha. Refirió que tampoco probó una

jornada laboral de 8 horas diarias, en tanto que los testigos a más de que se contradijeron con el propio dicho de la actora, no le constaba ninguna de estas situaciones, aunado a que en los comprobantes de nómina no se podía establecer si se pagaban en días u horas. Por el contrario, evidenció que era un trabajo intermitente en los que había contratos de tres días a la semana y 96 horas mes, mientras que en otras épocas se pactó un total de 112 horas mes, además, se logró demostrar que cuando se laboraba más allá de la jornada pactada, siempre le pagaron el trabajo suplementario, junto con la liquidación de prestaciones sociales a la terminación de los nexos contractuales.

Frente a María Antonia Cobos la misma suerte corrió, aduciendo la A quo que su vinculación se dio a través de contratos de trabajo intermitentes, existiendo interrupción en la prestación de servicios, quien tampoco demostró que trabajo 48 horas a la semana, ni el trabajo suplementario que dijo haber devengado de más, pues sobre esto las pruebas documentales en nada sirvieron al proceso, además, los testigos fueron contradictorios con la actora, en tanto que esta última confesó que le fueron canceladas las horas extras devengadas más allá de su jornada laboral previamente pactada con el empleador. En lo que hace al señor Carlos Enrique Ballén Santiago, señaló que existen múltiples contratos de trabajo, siendo celebrados de manera continua, quien desempeñó diferentes cargos, además, de las pruebas documentales, testimoniales y confesión realizada por el actor, evidenciaba que aquel no laboraba todos los días del mes, a quien se le canceló el trabajo suplementario realizado.

Respecto a los beneficios convencionales precisó que de conformidad con el artículo 469 del C.S.T., la convención colectiva debe celebrarse por escrito y extenderse tantos ejemplares como sean las partes y uno más, para que sea depositado en el departamento nacional de trabajo a más tardar dentro de los 15 días a su firma, ello con el fin de que ésta produzca sus efectos. Refirió que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que para que tenga validez probatoria la copia del texto extralegal debe constar el depósito de la misma ante el Ministerio de Trabajo, aspecto que brilla por su ausencia en las pruebas, aunado a que tampoco los trabajadores aportaron la convención colectiva de trabajo como fuente de los derechos reclamados, situación que le imponía absolver de todas y cada una de las pretensiones a la encartada. (Expediente digital, audio 27GrabaciónSentenciaApelación)

4. Impugnación y límites del ad quem. Inconforme con la anterior decisión los **demandantes** interpusieron recurso de apelación arguyendo que la A quo no tuvo en cuenta la totalidad de las pruebas documentales con las cuales se demuestra que los contratos de trabajo celebrados con la pasiva configuran una verdadera relación de trabajo a término indefinido. Refirieron que, con relación a María del Rocío Arias Guarnizo, en el acápite de pruebas de la demanda aparece discriminado el contenido de los reportes de nómina, mediante los cuales se podía evidenciar los días de la semana y horario de trabajo laborado por aquella durante el año 2016; además, se detallaron los desprendibles de pago de quincena año por año.

Indicaron que el contrato existente entre las partes es bajo la modalidad de un contrato a término indefinido, independientemente de que los contratos firmados se les haya dado otro nombre o denominación, precisando, que los trabajadores cumplieron con cada una de las obligaciones que adquirieron con su empleador, quien a pesar de que los supeditada a una continua subordinación, no los liquidó, siendo derechos irrenunciables. Señalaron que la jornada máxima legal se encuentra probada con las nóminas y desprendibles de pago desde el momento de la vinculación, además, insistieron que la prestación de sus servicios fue de manera ininterrumpida.

Concluyeron que los contratos laborales celebrados con la encartada constituyen una simulación que encubre el carácter jurídico de verdaderas relaciones de trabajo a término indefinido, máxime cuando las funciones que desarrollaron al interior de la encartada fueron de manera permanente y habitual. Respecto de los derechos convencionales, señaló que la cognoscente de primer grado echó de menos la constancia de depósito de la convención colectiva de trabajo, sin embargo, la misma fue incorporada con la citada exigencia, la cual se ha venido prorrogando automáticamente cada 6 meses, de conformidad con el artículo 478 del C.S.T.

Sostuvieron que radicaron derecho de petición ante el Ministerio de Trabajo, mediante el cual solicitaron copia de la última convención colectiva de trabajo, con constancia de depósito y certificación de la última junta directiva nacional de la organización sindical, cartera ministerial que dio respuesta, quien aportó los citados documentos, además, la certificación del sindicato, donde se evidencia la constancia de depósito. (Expediente digital, audio

27GrabaciónSentenciaApelación)

5. Alegatos de conclusión

5.1. Demandante. Alegó en su favor aduciendo que la A quo no valoró en su totalidad las pruebas presentadas con la demanda, las cuales aparecen relacionadas y discriminadas cada una en esta y que no fueron objeto de rechazo. Refirió que en el expediente milita la Convención Colectiva de Trabajo, con la debida constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo calendada 31 de enero de 2001.

5.2. Demandada. Refirió en su escrito de alegaciones que los demandantes señalaron en el interrogatorio de parte haber suscrito de manera libre y voluntaria los diferentes contratos de trabajo a término fijo por el número de horas mensuales acordadas, contratos de trabajo que por supuesto se encuentran enmarcados dentro de los presupuestos del artículo 23 del CST. Indicó que aunque la falladora de primer grado encontró probado que para el caso del señor Carlos Enrique Ballén Santiago, si se superó el límite de la jornada laboral pactada, lo cierto es, que dicha situación no desdibuja ni modifica la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, que es lo que se pretende con la demanda, se itera, las partes de manera libre, voluntaria y consciente pactaron un contrato de trabajo a término fijo, acuerdo legal y plenamente válido.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El recurso de apelación interpuesto por los demandantes se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS, que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por los recurrentes.

Así las cosas, corresponde a la sala dilucidar los siguientes **problemas jurídicos**:

- (i) ¿La cognoscente de primer grado se equivocó al no colegir que la relación laboral que existió entre los demandantes y la encartada estuvo regida por un contrato de trabajo a término indefinido y no a término fijo?
- (ii) ¿Los actores son acreedores al reconocimiento económico del trabajo suplementario, dominical y festivo, con la consecuente reliquidación de las prestaciones sociales y demás acreencias laborales solicitadas?
- (iii) ¿Los demandantes son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo celebrada entre Sinaltracaf y Cafam y, por tanto, debe condenarse a la

demandada aumentos salariales, primas y auxilios especiales, prima quinquenal, prima de vacaciones y demás conceptos esbozados en el acápite de hechos de la demanda?

- (iv) Para tal efecto, se deberá determinar ¿la convención colectiva de trabajo se encuentra debidamente incorporada al proceso, esto es, con las formalidades necesarias para ser valorada, en términos de lo dispuesto en el artículo 469 del C.S.T.?

Contrato de trabajo

Para resolver el primer problema jurídico que concita la atención de la Sala, es del caso precisar que no existe controversia respecto a que las partes sostuvieron un vínculo laboral, pues así lo admitió la demandada en su contestación a la demanda, no obstante, como solo acepta que el nexo se rigió bajo sendos contratos a término fijo, se entrará a verificar si en efecto tal aspecto aconteció o si por el contrario lo que existió fue un contrato de trabajo a término indefinido, como lo asegura la censura, considerando que los vínculos laborales fueron consecutivos y continuos, por tanto, no tuvieron solución de continuidad.

Debe decirse de manera preliminar que el contrato de trabajo a término fijo tiene unas características notables que los hacen diferentes de las demás modalidades. Su término de duración, naturalmente, es una condición preponderante en su distinción; razón por la cual, además, de constar por escrito, en él debe indicarse la voluntad de las partes de someterlo o ejecutarlo dentro de un tiempo previamente convenido, pudiendo prorrogarse de acuerdo con las hipótesis legales previstas, sin que por ello pierda su esencia ni cambie la modalidad de indefinido, a menos que así lo dispongan las partes antes de generarse la tácita reconducción o en el momento de su finalización, cambiando la modalidad y duración del contrato de trabajo.

Es por ello que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia siempre ha mantenido su postura en determinar que el contrato de trabajo a término fijo, *"goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios."* (SL15610-2016)

Así, véase cómo el legislador realza este tipo de vinculación laboral, al otorgarle como unas de las formas de terminación del contrato, la expiración del plazo fijo pactado, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del C.S.T., lo cual no es equiparable al despido sin justa causa.

Esbozados como se encuentran los aspectos normativos sustanciales y jurisprudenciales aplicables al caso, esta Sala, evidencia que, en lo atinente a los reproches relacionados con el término de duración de los contratos de trabajo, las pruebas documentales demuestran que entre la enjuiciada y los trabajadores demandantes suscribieron los siguientes contratos laborales:

María del Rocío Arias Guarnizo			
CLASE DE CONTRATO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	FOLIO
Término fijo por labor intermitente	5/04/1999	4/04/2000	pág. 85
Término fijo por labor intermitente	1/09/2006	30/10/2006	pág. 1246

Término fijo por labor intermitente	1/11/2006	6/11/2006	pág. 1249
Término fijo por labor intermitente	16/12/2006	30/01/2007	pág. 86, 1297, 1251
Término fijo por labor intermitente	2/03/2007	20/03/2007	pág. 1252
Término fijo por labor intermitente	2/04/2007	VIGENTE	pág. 87, 89 a 97, 296, 301, 302
María Antonia Cobos			
Término fijo por labor intermitente	18/12/2000	31/01/2001	pág. 363
Término fijo por labor intermitente	23/06/2001	22/07/2001	pág. 365
Término fijo por labor intermitente	17/12/2001	30/01/2002	pág. 367
Término fijo	23/03/2002	31/03/2002	pág. 369
Término fijo	2/07/2002	21/07/2002	pág. 370
Término fijo por labor intermitente	08/08/20002	18/04/2018	pág. 371, 374 a 389
Carlos Enrique Ballén Santiago			
Término fijo	2/07/2002	21/07/2002	pág. 618
Término fijo por labor intermitente	8/08/2002	7/09/2002	pág. 620
Término fijo por labor intermitente	1/10/2002	2019	pág. 622

En los contratos de trabajo, existen prórrogas y preavisos entregados por la encartada dentro del término ley a los actores, documentos que cuentan con la firma del recibo de los mismos.

De acuerdo con la relación de los contratos de trabajo referenciados en precedencia y las premisas fácticas con las cuales los señores María del Rocío Arias Guarnizo, María Antonia Cobos y Carlos Enrique Ballén Santiago, fundamentan la súplica de obtener la declaración de un contrato de trabajo a término indefinido, debe señalarse desde ya por la por la Sala que esa pretensión no cuenta con vocación de prosperidad, en tanto que de los medios de persuasión anotados se colige que la relación laboral que ató a las partes estuvo gobernada por sendos contratos laborales a término fijo, que si bien fueron sucesivos, también lo es que de ellos sobresale con total claridad que las partes convinieron su carácter definido, así mismo, la terminación de cada contrato, su liquidación con el consecuente nacimiento del otro, lo que de entrada hace disímil la vinculación jurídica pretendida.

Debe decirse que los contratos de trabajo referenciados en precedencia no permiten deducir una única relación laboral, pues, aunque ciertamente fueron múltiples, como lo afirma la censura, además de ser discontinuos en alguno de los casos, la duración contractual fue producto del mutuo acuerdo y no de una decisión unilateral; suscripción amparada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, por ello, no puede ser de recibo para esta Corporación que los accionantes quienes los suscribieron, pretendan ahora desconocerlos a través de esta vía judicial, sin presentar prueba alguna que acredite la existencia de algún vicio en su consentimiento, ni la vulneración del mínimo de derechos y garantías consagradas por la ley laboral a su favor o en su defecto, que sus cláusulas adolezcan de nulidad o contuviera objeto o causa ilícita, por lo cual, siendo el contrato ley para las partes en los términos del artículo 1602 del Código Civil y no encontrarse las referidas particularidades en el cuerpo de los mismos, no pueden ser desechados por ninguna de las partes.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL5563-2021, adujo que:

"El censor asegura que estas documentales acreditan que lo que existió fue una mancomunada y desleal forma de burlar al trabajador y la ley, en la medida que dejan en evidencia que no se cumplieron los plazos que se mencionan en algunos de los acuerdos suscritos, como se puede colegir en particular de las cartas de aviso de terminación por cumplimiento del plazo, así como de las liquidaciones aportadas; y agrega que lo anterior no deja duda sobre las actuaciones de mala fe del empleador, al firmar nexos laborales consecutivos y continuos, que no tenían solución de continuidad.

(...)

La Corte no advierte error de apreciación en las documentales que relaciona el censor, pues ciertamente, como lo señaló la alzada, las mismas acreditan que entre las partes se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, cuya finalización fue preavisada oportunamente conforme lo prevé el numeral 1 del artículo 46 del CST (...)

Conforme a lo reseñado surge evidente que el juez de segundo grado no incurrió en equívoco alguno al colegir que, no era dable declarar que la modalidad contractual habría sido a través de un solo convenio a término indefinido, pues obraban en el plenario los respectivos contratos, prórrogas y preavisos entregados por las empresas dentro del término de ley y con la firma del recibido del actor, aspecto último que se corrobora con las certificaciones de aviso de finalización del contrato de trabajo por vencimiento.

Ciertamente, los diferentes acuerdos contractuales y las cláusulas transcritas dejan al descubierto que las partes pactaron el carácter definido de tales contratos, que fueron interrumpidos y si bien en los primeros se refirieron a la realización de una obra o labor contratada, lo cierto es que, en el encabezado de los documentos se plasmaron las fechas exactas de inicio y terminación, con lo cual no cabe la menor duda de que se trataron de genuinos vínculos a término fijo, en la medida en que reunieron las condiciones exigidas en los artículos 39 y 45 del CST.”

Entonces, haciendo suyo esta Sala el pasaje jurisprudencial traído a colación, en efecto, ninguna de las pruebas que se allegaron a este juicio lograron evidenciar que la empleadora pretendió menoscabar o burlar derechos laborales a los actores, ya que la realidad probatoria que integra el diligenciamiento no apunta a que se haya incurrido en una violación al principio de prevalencia de la realidad sobre las formas contractuales; contrario a ello, lo que si se prueba es que la suscripción de los contratos de trabajo provino de la libertad contractual con que cuentan las partes para establecer lo mejor que les convenga, de modo que, obliga no solo a lo que él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la Ley pertenecen a ella, tal y como lo dispone en el artículo 55 del C.S.T.

Y es que en lo que respecta a las pruebas practicadas, los recurrentes aceptaron que cada contrato de trabajo suscrito era independiente el uno del otro, además, afirmaron que cuando cada contrato de trabajo culminó, recibieron su liquidación final de prestaciones sociales. A lo que se suma que indicaron que su vinculación estaba atada a la necesidad que tuviese Cafam de contar con sus servicios, de allí que suscribieron contratos de trabajo intermitentes y dado al número de horas laboradas en su jornada laboral, se liquidaron sus prestaciones sociales, las cuales fueron recibidas por cada uno de ellos.

(expediente digital, audio 23audienciapruebas).

Teniendo presentes las anteriores premisas, no encuentra este Tribunal que la Juez de primera instancia haya incurrido en algún yerro al concluir la eficacia de los contratos de trabajo a término fijo, así como sus prórrogas y avisos sobre su finalización, los cuales surtieron los efectos pretendidos, si se tiene en cuenta que la verdadera intención de las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, no era la de continuar con los vínculos laborales, sino, por el contrario, terminarlos, intención esta que estuvo presente y se materializó.

Conforme a lo anterior, es claro que en el presente caso no se dio la existencia de un solo contrato a término indefinido, en la medida que los actores siempre se vincularon a través de sendos contratos de trabajo a término fijo, en los que se liquidaron las prestaciones sociales y vacaciones, de allí que la Sala deba mantener incólume la decisión que tomó la

A quo en tanto que no se equivocó al colegir la inviabilidad de declarar que la modalidad contractual celebrada entre las partes habría sido a través de un solo contrato a término indefinido, como lo fue pedido por los demandantes.

Por lo dicho, se sigue confirmará en lo que hace a este punto de apelación la sentencia de primer grado.

Trabajo suplementario

Sentado lo anterior, recuerda esta Sala que los señores María del Rocío Arias Guarnizo, María Antonia Cobos y Carlos Enrique Ballén Santiago pretenden que la encartada le reconozca el trabajo suplementario que aducen ejecutó. Petición a la que se opone enfáticamente la accionada, significando que el tiempo extra laborado durante el período de las relaciones laborales fue efectivamente cancelado. Frente a ello, la juez de primer grado negó tal pedimento indicando que las situaciones fácticas expuestas por los promotores del litigio no se encuentran demostradas, en tanto que aquellos no allegaron elemento de convicción tendiente a probar lo que considera como trabajo suplementario en el libelo incoatorio.

Perfilado así el debate que llama la atención de la Sala, es del caso precisar que en tratándose de trabajo suplementario, sea cual sea la denominación que se le atribuya, impone al demandante probar con claridad y precisión el número de horas extras servidas, toda vez que de conformidad con el artículo 167 del C.G.P., quien alega la existencia de una obligación debe probarla, no siendo suficiente afirmar simplemente que se laboró en tiempo extra, diurno o nocturno, sino que imperativo resulta demostrar la obligación, toda vez que afirmar no es probar.

En esa medida, debe tenerse en cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 161 del C.S.T., todo trabajador, sólo está obligado a cumplir una jornada máxima ordinaria de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, lo que implica que, si aquél invoca haber trabajado tiempo extra o suplementario, le corresponde demostrar que lo trabajó. En su demostración impone acreditar con exactitud su número, pues al operador jurídico no le es dable deducir una cantidad aproximada de horas o días trabajados, haciendo para ello cálculos o conjeturas, es decir, la prueba debe ser de una exactitud verificable.

Así lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde vieja data ha sido pacífica y reiterativa en señalar que cuando se pretende recargo por trabajo nocturno y trabajos en días dominicales y festivos y horas extras y en general el trabajo suplementario, la prueba de ello, debe ser diáfana, precisa y clara; en otras palabras, cuando el trabajador afirma que laboró estos conceptos en días y horas de descanso obligatorio y pretende su reconocimiento y pago debe probar que efectivamente lo ha trabajado.¹ (*Sentencias de mar. 2/49, jun. 15/49, feb. 16/50, mar. 15/52, dic. 18/53*)

Bajo ese contexto, la Sala de entrada advierte que la prueba aportada al plenario a fin de acreditar el trabajo en horas extras y en festivos y dominicales, adolece de la precisión requerida, en tanto que no permite esclarecer qué días efectiva y realmente laboraron los accionantes al servicio de la accionada, el tiempo suplementario o complementario que reclaman, ni los horarios en que lo desarrolló.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que fueron allegados como medios de convicción el “REPORTE DE TIEMPO LABORADO – NÓMINA INTERMITENTE”, “COMPROBANTES DE NÓMINA” y “PLANILLA DE TURNOS SEMANALES”, que no demuestran cómo se desarrolló

¹ “la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas>”

la jornada laboral de María del Rocío Arias Guarnizo, María Antonia Cobos y Carlos Enrique Ballén Santiago y si estos ejecutaron su actividad más allá de su horario o del trabajo suplementario reconocido por la llamada a juicio, pues frente a dicho supuesto ningún dato puede extraerse de la documental en comento, en tanto que sólo se relaciona la mensualidad a cancelar, el nombre del empleador y de los trabajadores y, la hora de llegada y salida dentro del horario habitual, sin que se especifique si en efecto hicieron trabajo suplementario más allá del reconocido por la enjuiciada.

Además, se pretende demostrar tal circunstancia con la testimonial de Jorge Enrique Vargas Labrador y Durfay Ríos Monroy, quienes, indagados sobre el aspecto controvertido en el juicio, nada informaron, menos con la certeza requerida, sobre el número de horas exactas y sobre las se aplicaría el pretendido recargo, cuestión determinante para establecer cuántas horas diurnas, nocturnas, dominicales y festivos prestaba el servicio para efectos de liquidar no sólo los pertinentes recargos sino para conocer el total de extras servidas en cada jornada laboral.

De tal suerte, al carecer este Sala de los elementos de prueba idóneos para establecer el valor del trabajo suplementario que quedó insoluto, esto es, qué número de horas extras pudo haber servido los demandantes y en qué jornada, conlleva indefectiblemente a determinar que no se probó salario superior. Lo anterior, sirve además para concluir que los pagos que realizó la demandada por concepto de trabajo suplementario y que aparecen en las nóminas de pago adosadas al cartapacio, corresponden efectivamente a la remuneración de trabajo en horas extras realmente laborados por los trabajadores, por lo que, al no probarse salario superior, no hay lugar al pago pretendido bajo ese concepto, ni la reliquidación de prestaciones sociales y demás emolumentos solicitado por los trabajadores.

Lo considerado es suficiente para que la Sala confirme la sentencia confutada, en lo que hace al trabajo suplementario que negó la A quo.

Convención Colectiva de Trabajo

Frente a los derechos convencionales esbozados en la demanda como debidos por la demandada, es dable recordar que la negativa de la A quo se fundó en que no se aportó la convención colectiva de trabajo, tampoco con la nota de depósito exigida por el artículo 469 C.S.T., de allí que no procedía el reconocimiento de derechos de estirpe convencional solicitados. Contrario a ello, reprochan los demandantes que el ejemplar del texto extralegal se encuentra aportado en el diligenciamiento, junto con la debida constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo.

Con fundamento en ello, debe la Sala primeramente definir si la Convención Colectiva de Trabajo que aducen los trabajadores como fuente de sus derechos extralegales, se encuentra debidamente incorporada al proceso, con las formalidades a que alude el artículo 469 del C.S.T., pues solo así es posible examinar si hay lugar o no los pedimentos deprecados en el libelo genitor.

En este orden de ideas, al examinar los medios de convicción allegados oportunamente al proceso, se observa que fue adosada por los trabajadores la convención colectiva de trabajo suscrita el 21 de enero de 2001 por SINALTRACAF y CAFAM (Expediente digital, PDF 04ExpedienteDigital2018-697, págs. 986 a 1008), con la constancia de depósito radicada ante el Ministerio de Trabajo el 31 de enero de 2001 (Expediente digital, PDF 04ExpedienteDigital2018-697, pág. 25), esto último como se observa a continuación:



Como se evidencia, ninguna dificultad se presenta para colegir que el acuerdo extralegal arrimado al cartapacio cuenta con la nota de depósito exigida por el artículo 469 del C.S.T., por manera que para la Sala es evidente el error en que incurrió la cognoscente de primer grado, cuando echó de menos no solo la existencia del texto, sino, además, cuando inobservó la constancia de su depósito; de tal suerte que, al haberse allegado con las formalidades descritas, proporciona a la Sala certeza sobre la fuente de derechos que se persigue, de allí que no está impedida para verificar si hay lugar a los pedimentos convencionales que se esbozaron en la demanda.

Ahora, aunque es claro el desacierto en el que incurrió la juez de primer grado, de todas maneras, la decisión absolutoria no sería distinta, si en cuenta se tiene el párrafo de la cláusula tercera convencional, según el cual:

"CLÁUSULA TERCERA: Aplicación

PARÁGRAFO: *Quedan excluidos de la presente convención y, por consiguiente, no son aplicables los beneficios aquí consagrados a los siguientes trabajadores:*

- a.** *Quienes sean contratados a término fijo de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la ley 50 de 1990.*
- b.** *Quienes sean contratados para el desempeño de una obra o labor determinada.*
- c.** *Los trabajadores con jornada de trabajo intermitente, es decir, quienes por razones de su cargo únicamente laboran los días sábados, domingos y festivos, o en épocas de temporada, en los diferentes servicios de Cafam."*

Bajo dicho referente normativo, es claro que los accionantes no tienen derecho a que se les conceda los beneficios convencionales, por cuanto quedó plasmado como voluntad de los suscribientes que la convención colectiva de trabajo no aplicaría a trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo cuya duración sea a término fijo, obra o labor determinada o con jornada de trabajo intermitente, como sucede en este asunto, en la medida que se verificó de las pruebas documentales la existencia de sendos contratos de trabajo a término fijo e intermitentes suscritos por los trabajadores con la encartada.

Por lo expuesto, sin más consideraciones que hacer, se confirmará en su integridad la sentencia proferida en primera instancia.

Costas

Sin costas en esta instancia, por no haberse causado. Las de primera se confirman.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de junio de 2022, por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera instancia se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,

DIANA MARCELA CAMACHO FERNANDEZ
Magistrada

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado

ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-