



República de Colombia
Rama Jurisdiccional
Distrito Judicial de Ibagué
Tribunal Superior de Distrito Judicial
Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, veinte de enero de dos mil veintiuno.

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante:	Jairo Salazar Pacheco / Mercedes Barrera Rodríguez - 3203092009
Parte demandada:	Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda. / Víctor Hugo Huertas Prada - vhuertasprada@hotmail.com, e Inversiones YEMANI S.A.S. / Ramiro Ospina Ramírez - ramiro_ospina@hotmail.com
Intervinientes:	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y Ministerio Público.
Radicación:	(15O-2020) 73001-31-05-004-2016-00079-01
Fecha de decisión:	31 de marzo de 2017
Motivo:	Consulta
Tema:	Contrato realidad - taxista
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de admisión:	8 de mayo de 2017
Fecha de registro:	03/12/2020 - 10/12/2020
ACTA:	036-15/12/2020 - 037A-14/01/2021

El asunto.

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 31 de marzo de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. Síntesis de la demanda y de la respuesta o contestación.

Jairo Salazar Pacheco reclama de la judicatura y en contra de la Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda. e Inversiones YEMANI S.A.S., se declare que entre él y la demandada Inversiones YEMANI S.A.S., como propietario del vehículo taxi de placas TGT 694 y patrono, existió contrato de trabajo que inició el 30 de octubre de 2013 y terminó el 31 de mayo de 2014 por despido sin justa causa; que con ocasión del desarrollo del contrato, su terminación y liquidación la sociedad Inversiones YEMANI S.A.S., como patrono debe pagar la cesantías por el periodo de 31 de octubre al 30 de diciembre de 2013, intereses a las cesantías por el periodo de 31 de octubre al 30 de diciembre de 2013, sanción por la no consignación de las cesantías en el año 2014 y 2015; por prima de servicio por el periodo comprendido entre el 31 de octubre y el 31 de mayo de 2014; indemnización por despido sin justa causa; cesantías del 1 de enero a 31 de mayo de 2014; intereses a las cesantías por el periodo del 1 de enero de 2013 al 31 de mayo de 2014; las dotaciones del periodo comprendido entre el 31 de octubre de 2013 al 31 de mayo de 2014, indemnización moratoria; que se declare que la Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., es solidariamente responsable por dichos pagos, según el artículo 34 de la Ley 336 de 1996.

Soporta sus pretensiones en síntesis en que: fue contratado por Yesid Wilches Machado, en su calidad de representante legal de la empresa Inversiones YEMANI S.A.S., propietario del vehículo de placas TG 694, para laborar como conductor del vehículo desde el 30 de octubre de 2013 hasta el 31 de mayo de 2014 –hecho 1; la modalidad del contrato celebrado era verbal –hecho 2; las funciones que debía cumplir eran las de conductor del vehículo de placas TGT 694, desde las 06.00 am hasta las 11.00 pm –hecho 3; el patrono incumplió las obligaciones de pago oportuno de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, dotaciones, consignación de las cesantías a un fondo de cesantías –hecho 4; el 15 de febrero del año 2014 y 2015, la empresa Inversiones YEMANI S.A.S., debía consignar las cesantías proporcionalmente al tiempo laborado a un fondo de pensiones, lo cual no había cumplido hasta la fecha de presentación de la demanda –hecho 5; convocó al representante legal de la empresa al Ministerio del Trabajo con el fin de que le cancelara sus acreencias laborales y este no asistió, ni presento excusa –hecho 6; la Cooperativa de Transportes

Jaguar Ltda., es solidariamente responsable por dichos pagos, según el artículo 34 de la Ley 336 de 1996 –hecho 7; el último salario devengado era de \$1.200.000 –hecho 8; entregaba como cuota \$70.000 diarios –hecho 9. (3-6)

La demanda fue presentada el 18 de febrero de 2016 (1); fue admitida con auto del 14 de abril de 2016 (34), decisión esta notificada en forma personal al representante legal de la demandada Inversiones YEMANI S.A.S, el 1 de junio de 2016 (39) y al representante legal de la demandada Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., el 7 de junio de 2016 (40)

Inversiones YEMANI S.A.S en su respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones, porque nunca existió contrato de trabajo entre las partes, que lo que existió fue un contrato de arrendamiento de vehículo de servicio público – taxi, el cual estuvo regulado bajo los parámetros civiles y comerciales, que para que se pudiera hablar de un contrato de trabajo debían de concurrir sus elementos constitutivos, que para el caso de autos brillaban por su ausencia, que por ende no había lugar a emitir condena por carecer de fundamento jurídico, pues al no existir vínculo laboral algún no se podía hablar de cobro de prestaciones sociales, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas, vacaciones, sanciones ni indemnización, ni ningún derecho laboral. Admite por cierto que: Inversiones YEMANI S.A.S., era la sociedad propietaria del vehículo TGT 694 –hecho 1; que el demandante entregaba \$70.000 diarios, los cuales correspondían al canon de arrendamiento que se había pactado conforme a la cláusula cuarta del contrato de arrendamiento suscrito –hecho 9. Los restantes hechos fueron negados o desconocidos porque con el demandante lo que existió fue una relación de carácter civil y comercial, ligada a un contrato de arrendamiento de vehículo de servicio público – taxi, que el demandante no cumplía horario, tenía total autonomía y libertad para desarrollar su actividad de arrendamiento de vehículo, que disponía de su propio tiempo y disponibilidad para manejar el vehículo, que tenía el vehículo día y noche y podía conducirlo cuando a bien quisiera sin estar ceñido a ningún horario. Como fundamentos jurídicos y razones de la defensa señaló: que con el demandante existió fue un contrato de arrendamiento, regido por las normas civiles y comerciales, acuerdo aquel en el que la sociedad solo entregaba el vehículo automotor de servicio público –taxi, para que el demandante lo usufructuara, lo manejara en el horario que quisiera bajo su propia autonomía y responsabilidad, al punto que, se lo llevaba para su

casa, él mismo lo guardaba, le suministraba el combustible, pagaba el parqueadero en el día o en la noche, dependiendo el horario y el día en que lo fuera a conducir y luego a guardar; al extremo que, pasaban dos, tres y hasta cinco días para que pagara el producto del arriendo, que dicha cuota o canon de arrendamiento se la entregaba el demandante a otro compañero de trabajo y arrendatario de otro vehículo de la sociedad de nombre Alexander Duran Calderón; que durante el desarrollo del objeto del contrato de arrendamiento, jamás se le exigió al demandante el cumplimiento de horarios, de jornadas de trabajo, nunca se le daban órdenes de las labores a realizar, por cuanto él era autónomo e independiente para conducir y responder por el vehículo. Así mismo señaló, que no se tenía certeza si era el demandante quien en forma directa o personal manejaba el vehículo, pues el mismo tenía el vehículo en arrendamiento y disponía todos los días y a la hora que quisiera del rodante y sólo debía responder por el canon de arrendamiento que se había pactado, sin saber a ciencia cierta quien lo podía conducir, que el demandante tampoco recibió salario, pues era él mismo quien luego de disponer de su tiempo, de su esfuerzo y actividad generaba su propio ingreso, dependiendo de las horas que conducía el vehículo.

Propuso las excepciones de fondo que denominó: prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, inexistencia de las obligaciones y compensación. (41-48)

La Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., en su respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones, bajo el argumento de que no había razón a las mismas. Admite por cierto que: entre el demandante e Inversiones YEMANI, suscribieron un contrato pero de naturaleza civil –hecho 1. Los restantes hechos fueron negados o desconocidos. Como fundamentos de hecho señaló, que ante ellos el demandante e Inversiones YEMANI allegaron copia de contrato civil de arrendamiento de vehículo automotor tipo taxi firmado por las partes, donde ponían en conocimiento de la cooperativa la iniciación de dicho vínculo, por lo cual amparados en el principio de buena fe, al momento de dar por terminado el vínculo civil, requirieron a las partes para que se hicieran presentes en las instalaciones de la empresa con el fin de poder obtener de parte de estas, información o inconformismo alguno que le permitiera a la cooperativa en uso de sus facultades legales impuesta en la Ley 336 de 1996, poner fin a las misma o realizar trámites tendientes a evitar vulneración de derecho alguno, pero que ninguna de las partes se

presentó, por lo cual asumieron que el mismo se había dado dentro de los términos del derecho y que no les asistía ningún tipo de reclamación o petición, que entre las fechas de la ocurrencia de los hechos narrada por el demandante, éste solo registraba dos visitas a la empresa, lo que claramente iba en contra vía del procedimiento normal establecido por las personas que cumplen con un contrato laboral, ya que los mismos debían de presentarse por lo menos una vez a las instalaciones de la empresa con el fin de renovar, refrendar y actualizar los datos tanto del vehículo, como del mismo operador y poner en conocimiento de la empresa el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del propietario del vehículo, procedimiento el cual nunca se realizó por el demandante, que la responsabilidad en la contratación de personas que realizaban la conducción de vehículos de servicio público tipo taxi afiliados a la empresa, recaía de forma exclusiva y autónoma en los propietarios de cada vehículo, los cuales eran los encargados de la responsabilidad de cumplir con todas las obligaciones de índole laboral, que la cooperativa no realizaba ningún tipo de contratación de personal, ni suscribe contratos de trabajo con ningún operador de vehículo tipo taxi, pues la responsabilidad que asumen era la de verificar el cumplimiento de las obligaciones de índole laboral por parte de los propietarios para con sus subordinados. Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido y falta de legitimación por pasiva. (51-59)

Con auto de 11 de julio de 2016 (68) se dispuso tener por contestada la demanda y citó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio - Art. 77 del CPTSS. Acto que se surtió el 24 de octubre de 2016, no fue posible la solución concertada del asunto, no había excepciones previas por resolver, ni se advirtieron medidas de saneamiento que adoptar, a petición de la parte demandante se decretaron como pruebas las documentales aportadas con la demanda, los testimonios de Julio Cesar Toro Rodríguez y Gabriel Fernández y el interrogatorio de parte de los representantes legales de las demandadas; a petición de la parte demandada Inversiones YEMANI S.A.S. y Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., se decretaron las documentales aportadas con la contestación de la demanda y el interrogatorio del demandante y se fijó la fecha y hora de la audiencia de trámite y juzgamiento -Art. 80 del CPTSS. (71-72)

Mediante auto del 17 de marzo de 2017, se dispuso la reconstrucción de la audiencia de trámite y juzgamiento, en atención a que no quedó registro audible de la misma. (80)

El 30 de marzo de 2017, se surtió la audiencia de trámite y juzgamiento en la que se practicaron los testimonios de Alexander Duran Calderón, Gabriel Fernández y las declaraciones de las partes, la apoderada judicial de la parte demandante desistió del testimonio de Julio Cesar Toro Rodríguez, pedimento que fue admitido por el a quo, se cerró el debate probatorio, se oyeron las alegaciones, se suspendió la audiencia, continuó el 31 de marzo de 2017 y se dictó la sentencia. (85-87)

2. La decisión.

El a quo dispuso:

PRIMERO: Negar las pretensiones de la presente demanda promovida por Jairo Salazar Pacheco contra Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda. e Inversiones YEMANI S.A.S., de acuerdo a lo analizado en precedencia.

SEGUNDO: Condenar en costas al demandante, fijando como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal vigente.

TERCERO: Ordenar para ante el superior jerárquico, la CONSULTA de esta decisión ante la negativa de las pretensiones en caso de no ser recurrida, ante el superior jerárquico Sala Laboral del Tribunal Superior de este Distrito Judicial.

CUARTO: Lo decidido queda notificado en estrados a las partes. SIN RECURSOS. Queda para ser remitido al Superior jerárquico en el grado de CONSULTA.

Funda su decisión en que como era sabido el contrato de trabajo era un acto jurídico celebrado entre una persona natural y una persona natural o jurídica, para que el primero prestara determinados servicios personales bajo la continua subordinación del segundo y reciba a cambio una remuneración, que para que exista dicho contrato de trabajo conforme lo ordenaba el artículo 23 del CST, debían requerirse 3 elementos esenciales tales como la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, la continua subordinación del trabajador respecto al empleador y un salario como retribución, que el artículo 167 del CGP, señalaba que

incumbía a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagraban el efecto jurídico que perseguían, que el demandante para dar soporte a su pedimento, señaló la prestación del servicio personal y demás circunstancias que se desarrollaban en la actividad, frente a la demandada en su calidad de conductor de vehículo automotor taxi de propiedad de la misma, que por su parte la demandada negó rotundamente dicha relación laboral, argumentando que se trató de un arrendamiento de vehículo automotor de servicio público, en donde el demandante pagaba un canon de arrendamiento mensual, retirando y entregando el vehículo, dejando a su disposición en tal calidad, acordado el precio de ello y el pago directo diario, que el demandante jamás estuvo bajo la continua subordinación o dependencia, que tampoco cumplió horario impuesto al mismo ya que era autónomo en dicha labor, que simplemente se limitaba a pagar el canon.

Como prueba testimonial se recaudó la declaración de Julio Cesar Toro, Gabriel Fernández y Alexander Duran, quienes ratificaron lo aludido en la demanda en relación a que el demandante conducía el vehículo automotor de servicio público pero sin conocer el tipo de contratación que tuviera el mismo, que laboraba por turnos, desconociéndose si el mismo recibía órdenes o posible salario, tampoco porque eso se acordaba era una cuota, que se le daba el carro y eso era como si fuera el dueño del mismo y podía disponer del carro en la forma que quisiera, que se firmaba un contrato o carta de recomendación para darle el tarjetón para ejercer la labor, que los turnos podían ser de día o de noche, que entre ellos mismos junto con el demandante se entregaban el carro y cada uno daba la cuota pertinente, que el sueldo lo colocaban ellos mismo como conductores, que podían disponer del vehículo, que tenían autonomía y no subordinación horario, que el dueño decía donde lavar el carro, que no podían colocar otro conductor sin autorización del dueño; de tales testimonios se podía concluir sin equivoco alguno que en gran parte de su declaración manifestaron desconocer hechos relevantes para el debate, tales como la propia subordinación, en que dice permanecía el demandante, desconocer qué tipo de contratación tuvo con el actor, el posible salario, si cumplía salario el mismo, que incluso sin intervenir en forma directa en los acontecimientos en que se desarrolló la labor que cumplió el actor, que lo único que percibieron fue al demandante conduciendo el vehículo automotor del servicio público, pero no señalaron posibles ordenes que recibiera de la demandada, directrices en la ejecución de la labor, horario cumplido, ya

que señalaron que lo fue por turno, forma de contratación del mismo, siendo por lo tanto testimonios en que nada contribuyeron a sacar adelante las pretensiones de la demanda, en relación al contrato alegado frente a los elementos esenciales del mismo en especial el de la subordinación que consagraba especialmente ese tipo de vínculo como el alegado y más bien contrarrestaba las afirmaciones de la reclamación sin que ello diera certeza y claridad de ello mismo, que no concretó o no especificó precisamente por no constarle para que con ello se pudiera probar el presunto vínculo laboral alegado y que se diera por lo menos en este caso un elemento esencial y distinto del tipo de contratación como lo fue el de la subordinación, pues ni siquiera les constaba órdenes entregadas por la demanda y recibidas por éste, horario propio que les costara de forma personal o directa.

La prueba documental allegada al debate con la demanda probaba la existencia de la demandada, mientras que por la demandada lo alegado por defensa en su réplica, que se trató de un contrato de arrendamiento, pues de acuerdo al documento obrante a folio 50, fue lo existido entre las partes, donde se plasmaban las partes, el arrendador, características del vehículo, el canon diario, lo cual no fue desvirtuado por la parte demandante con prueba en contrario, conllevando ello a ratificar lo dicho por la demandada, esto era, la clase de relación existente; que tampoco se podía determinar que una vez acreditada la prestación del servicio ello conllevaba a la presunción del artículo 24 del CST, pues ella misma era precisamente la que desvirtuó la demandada con los testimonios recaudados y la propia documental señalada, que se reiteraba menos la presunta subordinación en que dice actuó el actor frente a su presunta empleadora, siendo este un elemento esencial del contrato y el que diferenciaba el mismo de otros vínculos, que lo desnaturalizaba de entrada y menos la concreción de un salario, elementos componentes precisamente del contrato de trabajo alegado en la demanda, que precisamente y en especial como lo había asegurado la jurisprudencia de las altas cortes no existiendo el elemento esencial del contrato de trabajo consagrado en el artículo 23 del CST, como lo era la subordinación, se desnaturalizaba el mismo y en consecuencia no había lugar a determinar que hubiera existido o se hubiera configurado el posible vínculo alegado.

El debate quedó huérfano de prueba para concluir que efectivamente entre las partes en conflicto existió el contrato de trabajo alegado en la demanda y que como el demandante no dio cumplimiento a la carga de la

prueba, puesto que no probó el posible hecho generador de la Litis y por consiguiente resultaban imprósperas las pretensiones de la demanda.

El a quo, remitió el expediente para la consulta.

3. Las alegaciones

Las partes no presentaron alegatos de conclusión.

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver la consulta atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 3 y 69 del CPTSS. No se atisba la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver.

Para resolver la consulta, precisa la Sala determinar la naturaleza de la relación sometida al juicio.

Para el a quo, la relación sujeta al juicio no fue regida por contrato de trabajo, porque solo se demostró la prestación de los servicios del actor a favor de los demandados, no que en la ejecución de dicha actividad confluyeran los elementos esenciales de toda relación laboral.

Para la Sala la decisión se confirmará por otras razones.

Sobre la naturaleza de la relación sometida al juicio.

Jairo Salazar Pacheco reclama que sostuvo un contrato verbal de trabajo con la demandada Inversiones YEMANI S.A.S., entre el 30 de octubre de 2013 y el 31 de mayo de 2014, ejerciendo funciones de conductor del vehículo automotor taxi de Placas TGT 694 de propiedad de la misma y que se encontraba afiliado a la empresa Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., mientras que para los demandados y el a quo, no existió un contrato de trabajo, sino, para los primeros, un contrato de arrendamiento del

vehículo automotor, para el segundo, porque no se demostró la subordinación o dependencia ni la remuneración.

Los demandados en su respuesta a la demanda no desconocen que el demandante ejerció la función de conductor del vehículo automotor de placas TGT de propiedad de Inversiones YEMANI S.A.S., y afiliado a la empresa Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., por manera que se encuentra demostrado el hecho necesario de la presunción establecida en el artículo 24 del CST¹, según el cual *toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*, presunción ésta que por ser legal, admite prueba en contrario, o lo que es lo mismo, puede ser desvirtuada por los demandados – CSJ SL14850-2014² y SL20994-2017³.

Para desvirtuar la presunción, debe pues demostrar que no hubo subordinación ni dependencia en la ejecución de la labor, o lo que es lo mismo, que el demandante actuaba por cuenta propia, pues el factor diferenciador de las relaciones de trabajo subordinadas o regidas por contrato de trabajo, de aquellas que no solo son - C-154 de 1997⁴.

Dicho de otro modo, debe demostrar que no se cumplen los requisitos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del CST⁵, que se circunscriben a la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, y; un salario como retribución del servicio.

Adicionalmente, desde la perspectiva de las normas que reglan el servicio público de transporte, se arrima a la misma conclusión que ofrece la aplicación del artículo 24 del CST. En efecto, según disponen los artículos 15 de la Ley 15 de 1959 y el artículo 36 de la Ley 336 de 1996⁶, el contrato verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entiende celebrado, dice el primero y serán contratados, dice el segundo, con y por la empresa de transporte.

Para determinar si los demandados cumplieron con la carga probatoria de demostrar la razón de su oposición, esto es, la no existencia del contrato de

trabajo regulado por el artículo 22 del CST⁷, se analizarán los medios de prueba arrimados al plenario.

El expediente reporta el contrato de arrendamiento de un vehículo de servicio público tipo taxi de placas TGT-694 (50), celebrado entre el demandante en condición de arrendatario y la demandada Inversiones YEMANI S.A.S. en su condición de arrendadora, el 30 de septiembre de 2013⁸, en el que descansa la defensa.

En su declaración de parte la demandada Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., dice que no conocía al demandante, que los carros se afiliaban a la empresa con un contrato de vinculación entre el propietario y la empresa, que la empresa expedía el tarjetón siempre y cuando el conductor cumpliera todos los requisitos que la empresa exige y que el sistema de seguridad social aprueba.

El representante legal de Inversiones YEMANI S.A.S. en su oportunidad dijo que la sociedad que representaba era la propietaria del vehículo de placas TGT-694, que conoce al demandante porque tuvieron un contrato de arrendamiento con él; que para el 31 de octubre de 2013 al 31 de mayo de 2014, no sabía quién era el conductor del vehículo, que le tocaba mirar el contrato para saber si era el demandante; que el demandante no era empleado de la sociedad, que tuvieron un contrato netamente de arrendamiento, que siempre fue así, que quien hace los trámites ante Jaguar para la expedición de la tarjeta, es la persona que tomaba en arriendo el vehículo, que se presentaba en Jaguar y allá era donde hacían la tarjeta y todo, que él iba a firmar como representante legal del propietario del vehículo, que él tenía que asistir cuando le iban a entregar la tarjeta al conductor porque era un requisito de la secretaria

El demandante⁹ en su declaración de parte dijo que no tuvo relación directamente con Yesid Wilches, que fue con Alex quien fue quien le dijo que Yesid necesitaba un conductor y se lo presentó y le dieron el trabajo, que él si se entrevistó dos veces con Yesid fue mucho, que dé resto todo era con Alex, quien supuestamente era el administrador de los taxis; que él salía a trabajar a las 06.00 am u 08.00 am hasta las 10.00 pm, que entregaba una cuota de \$70.000, que quien se la reclamaba era Alex, que todas las noches se las reclamaba; que Alex le decía que buscara donde guardar el carro, que todos los días le tocaba recoger el carro; que trabajo con ese

vehículo del 31 de octubre de 2013 hasta el 30 de mayo de 2014; que ni Yesid ni el administrador le pagaba ningún sueldo, porque el sueldo era al destajo, que era lo que se ganara en el carro, que un día le quedaba \$10.00, \$50.000, \$60.000 y que otro día no le podía quedar nada, que a veces le podía quedar \$100.000, que dé resto ellos no tenían sueldo por parte del patrón, que el sueldo se lo ponían ellos mismos como conductor; que no podía disponer del vehículo para hacer actividades personales, que no podía ni debía sacar el vehículo de la ciudad, porque la empresa debía de expedir un conduce para salir de la ciudad y eso se lo expiden solamente al dueño del carro, que no podía disponer del vehículo porque estaba trabajando, que las veces que estuvo en la cooperativa Jaguar, no vio a Manuel Torres, que durante el tiempo que trabajo él asistió a la cooperativa Jaguar de forma mensual para que le dieran al tarjetón, que fue unas 7 veces más o menos, que lo atendía la secretaria, pero no recordaba el nombre.

Alexander Duran Calderón dice que conoció al demandante en el gremio, que el demandante le comentó que quería trabajar un turno largo porque estaba aburrido trabajar de noche, que entonces él le dijo que había un taxi que él le ayudaba a conseguir el trabajo, que ahí fue el contrato para que comenzará a trabajar con Yesid; que se daba un carro para trabajar en algo denominado turno loco, que significaba que el carro se podía llevar para la casa, trabajarlo de la hora que quisieran, que se podía sacar por la mañana y guardarlo en la noche, que era en arrendamiento, que se llevaba el carro y por ahí a los 8 días volvía a aparecer, que la forma de trabajar era que se daba el carro en arrendamiento, que se podía llevar el carro para la casa, que salían a la hora que quisieran y se guardaba a la hora que quisiera y que por ahí a los 8 días se entregaba la cuota de arrendamiento, que para el desarrollo de esa actividad el demandante no cumplía horario, que no había horario, que el horario se lo ponía cada uno, que si quería madrugar madrugaba y si quería trasnochar, que cada uno se ponía el horario, que el horario no era fijo, que por esa actividad el demandante no recibía salario, que se trabajaba y era lo que ellos hicieran, que el sueldo se lo colocaba cada uno, que por eso se daba el carro en arrendamiento para que trabajara, que el demandante utilizaba el taxi como si fuera el dueño, que incluso la gente que lo veía pensaban que eran los dueños del carro, porque a todo momento tenían el carro, que podían sacar el carro y guardarlo a la hora que quisieran, que no había horario, que cada uno se colocaba el horario, que al demandante no le daba órdenes Yesid Wilches,

que incluso era él quien le recibía la cuota de arrendamiento al demandante, que no había ninguna relación entre ellos dos, que el demandante dejó de conducir el vehículo, porque empezó a quedarse en las cuotas, no entregaba las cuotas y por eso empezaron los inconvenientes, que el demandante después dejó el carro botado, que incluso a él le tocó ir a la casa del demandante por el carro, porque en ningún momento lo entregó, que él fue por el carro para entregárselo a Yesid, que no recordaba la época en que fue eso, que la cuota era de \$85.000, que a ellos les decían que el carro era en arrendamiento, que ellos lo podían trabajar como quisieran, que no había horario ni nada, que con el demandante inicialmente se veían cada 8 días, que luego le tocó cambiar y recogerle cada 3 días, porque empezó a quedarse, a decir que no tenía la plata, que entonces le tocó casi todos los días, que no sabe que contrato existía entre el demandante y la sociedad YEMANI, que él solamente lo que hacía era recibir la cuota de arrendamiento, que ellos podían coger el taxi para irse de paseo con la familia siempre y cuando respondieran con la cuota de arrendamiento, que ellos disponían del carro todo el tiempo, que si el taxista se enfermaba, si podían colocar otro conductor al taxi pero tocaba hablar con el dueño del carro, que ellos no estaban en disposición de colocar el conductor porque ellos no tenían ese derecho, que a la cooperativa Jaguar, se iba cada mes a pagar lo de salud, que era un requisito para que les firmaran la tarjeta de control, que todos los conductores cuando tenían que tenían que ir porque tenían firmar para que les dieran la tarjeta de control.

Gabriel Fernández, dijo: que le constaba que el demandante trabajó con un taxi, pero no sabía a qué empresa pertenecía, ni el tipo de contrato que tenía ni con quien, que no sabía quién le daba órdenes, porque no sabía quién era el dueño, a que empresa pertenecía el carro; que conoce al demandante porque él fue taxista y un tiempo lo conoció en el gremio de taxi, que él vendió el carro y ya no trabaja en el taxi, que luego fueron vecinos; que en el taxi no había un promedio de cuánto se ganaba, porque a veces les quedaba \$20.000, \$30.000, \$50.000, \$10.000 o a veces no les quedaba nada, que a veces \$80.000 o \$100.000, que un promedio al mes de \$800.000 o \$1.000.000, que no sabía a quién le tenía que entregar la cuota el demandante, que únicamente se dio cuenta que trabajaba ahí porque eran vecinos, que no conocía al dueño del vehículo que manejaba el demandante, que tampoco sabía el horario que el demandante trabajaba, ni de salarios, ni que se ganaba, ni que horario tenía

Con la información que reportan los medios de prueba reseñados se concluye que el demandante fue conductor del taxi de placas TGT 694 de propiedad de la demandada Inversiones YEMANI S.A.S y afiliado la Cooperativa Jaguar; que el demandante debía, en un principio cada 8 días y al final en forma diaria, entregarle a Alexander Duran Calderón en su condición de administrador de la sociedad Inversiones YEMANI S.A.S, una cuota la cual en sus inicios lo fue de \$70.00 conforme se indica en el contrato de arrendamiento (50) y fue confesado por la sociedad Inversiones YEMANI por intermedio de su apoderado judicial al contestar el hecho noveno de la demanda (43) y que al final como lo señaló Alexander Duran Calderón de \$85.000, lo que confirma el demandante en su declaración de parte.

Conforme acordaron en los literales a) y b) de la cláusula segunda del multicitado contrato (50), el demandante se encontraba obligado a entregar el vehículo tanqueado y debía de destinar el vehículo exclusivamente a la prestación del servicio público de transporte urbano dentro del caso urbano de la ciudad de Ibagué; Alexander Duran Calderón dijo que en caso de que el demandante se enfermara y no pudiera conducir el vehículo multicitado, éste no se encontraba autorizado para colocar otro conductor para que manejara el taxi, pese a que el mismo ostentaba la calidad de arrendatario.

Tales hechos son demostrativos de que la actividad ejercida por el demandante no era independiente y autónoma como fue señalado por el a quo, habida cuenta que estaba sometido a las condiciones establecidas por el propietario del vehículo, en cuanto al tiempo, lugar y cantidad de labor para el pago del producido, en virtud a que la cuota a entregar correspondía a un valor preciso fijado por el propietario del vehículo y respecto del cual debía siempre responder, y que de igual forma debía siempre cumplir con las órdenes correspondientes al estado en el cual debía mantener el automotor y la disposición o manejo que le debía darle, pues se itera tan solo lo podía utilizar para la prestación del servicio público de transporte urbano; son indicativos de la existencia de subordinación por cuanto el ejercicio de la actividad correspondiente al transporte público terrestre individual de pasajeros en vehículos taxi, no puede ser ejecutada en forma autónoma y libre por ninguna persona, en consideración a que dicha actividad se encuentra regulada en el decreto 172 de 2001, razón por la cual el demandante al ejecutar sus funciones debía actuar con total

apego a los parámetros allí establecidos y bajo el continuo control ejercido por la empresa operadora de transporte en la cual se encontraba afiliado el vehículo automotor: la Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda., como quiera que ésta al ser la entidad habilitada para prestar el servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículo taxi, tenía el deber de vigilar y por ende controlar el acatamiento de los parámetros establecidos en los decretos mencionados para sus conductores y en razón a ello, expide la tarjeta de control y debe de reportar al conductor en el registro de conductores.

Lo hasta aquí expuesto, permite concluir que la presunción no fue desvirtuada, por el contrario, fue confirmada, puesto que la actividad ejercida por el demandante fue y tiene que serlo, sometida al control y vigilancia tanto del propietario del vehículo como de la empresa autorizada, por manera que la relación entre las partes para la conducción del taxi de placas TGT694, por parte del demandante, fue regida por contrato de trabajo – CSJ SL 39259 del 17 de abril de 2013¹⁰, SL21091-2017¹¹ y SL3129-2020¹² Sala 3 de Descongestión.

La remuneración del servicio, se encuentra acreditada con lo señalado por la sociedad Inversiones YEMANI S.A.S. en su respuesta a la demanda (43), con lo indicado en la cláusula cuarta del contrato de arrendamiento (50) y con lo afirmado por Alexander Duran Calderón, pues de tales probanzas se desprende que el demandante debía entregar al propietario del vehículo \$70.000 al comienzo y al final \$85.000 diarios, dicha suma era obtenida por el demandante de lo recaudado por la prestación del servicio de transporte terrestre durante el turno y que lo le quedaba después de entregarle al propietario del vehículo automotor el mentado valor, constituía la remuneración directa de sus servicios, es decir, era su remuneración o salario.

Pese a que su valor no fue determinado, es determinable como lo establecen los artículos 27, 54, 132, 144 y 147 numeral 3 del CST¹³, así atendiendo a que el demandante tenía el vehículo automotor todo el día a su disposición para su conducción, lo menos que podría devengar el demandante era el salario mínimo legal mensual, pues su jornada cuando menos fue la máxima legal.

Sin embargo, no fueron demostrados los extremos temporales, pues los demandados en su respuesta a la demanda no admitieron los extremos temporales señalados en la demanda, lo que admiten es que con el demandante se suscribió el contrato de arrendamiento, documento del cual no se puede establecer ni si quiera el extremo inicial, en atención a que en su cláusula tercera se indicó que la duración de dicho contrato sería de 6 meses a partir de su firma -30 de septiembre de 2013, empero el demandante en la demanda señala que la fecha de inicio de labores fue el 30 de octubre de 2013 y al absolver el interrogatorio de parte señala que la prestación de sus servicios como conductor del vehículo automotor en mención inició el 31 de octubre, de ahí que no sea posible tener en cuenta la fecha plasmada en el contrato de arrendamiento, pues es el mismo demandante es quien la desconoce, aun de estimarse una u otra, tampoco se halla demostrada la fecha de terminación. Y los testimonios nada aportan sobre el tema.

Así pues al no obrar prueba que permita establecer los extremos temporales, información que se torna en relevante para determinar el valor de las obligaciones patronales que se causaron en la relación laboral, no es posible acceder a las pretensiones -CSJ SL16110-2015¹⁴, SL13753-2017¹⁵ y SL2608-2019¹⁶.

En el orden expuesto, se confirmará, por las razones expuestas, la decisión objeto de consulta

3. Las costas.

Sin costas por tratarse de una consulta

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar, por las razones expuestas, la sentencia de 31 de marzo de 2017 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad

en el proceso promovido por Jairo Salazar Pacheco contra la Cooperativa de Transportes Jaguar Ltda. e Inversiones YEMANI S.A.S.

SEGUNDO: Sin costas

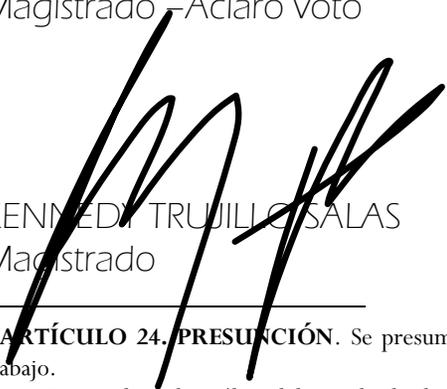
TERCERO: En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Esta decisión se notifica en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Notifíquese y cúmplase.


CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA
Magistrado – Aclaro voto


OSVALDO TENORIO CASAÑAS
Magistrado – Aclaro voto


KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

¹ **ARTÍCULO 24. PRESUNCIÓN.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

² (...) Frente al citado análisis del juez de alzada que realizó para efectos de determinar la existencia del contrato, conviene precisar previamente lo que esta Sala tiene asentado de vieja data frente al objeto sobre el cual recae la carga probatoria asignada al demandante, a saber:

En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador. Aquí desde un comienzo, tal y como lo halló establecido el Tribunal, quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral, que en el sub lite, acorde a las reglas de la prueba, no fue desvirtuada por la sociedad demandada, conforme se establecerá en sede de instancia. CSJ SL 26 de jun. De 2011, No.39377.

³ (...) La jurisprudencia de la Sala ha sido consistente en considerar que la procedencia de la presunción legal del artículo 24 del CST que supone «que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», depende exclusivamente de la acreditación de la prestación personal del servicio, sin que sea necesaria su concurrencia con los otros elementos esenciales del contrato de trabajo del artículo 23 *ibidem* -subordinación o dependencia y salario-, por cuanto su función como norma es establecer un hecho indicador sujeto a su demostración en contrario por la parte que recibe o se aprovecha del servicio -*iuris tantum*-, desplazando así la carga de la prueba hacia el presunto empleador, y no la concreción de la figura jurídica contractual o su existencia como sucede en el numeral 2 del artículo 23 mencionado que señala que «Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen».

De manera que exigir que además de la acreditación de la prestación personal del servicio que se tenga por probada la subordinación, para que opere presunción del artículo 24 del CST, es imprimir un requisito adicional e injusto no contemplado por el legislador, que riñe en contra del carácter tuitivo o protectorio del derecho laboral y los postulados del artículo 53 de la CN que consagra el principio de la realidad sobre las formas, desnaturalizando su razón de ser.

⁴ ...**3. Características del contrato de prestación de servicios y sus diferencias con el contrato de trabajo.**

El contrato de prestación de servicios a que se refiere la norma demandada, se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

El objeto contractual lo conforma la realización temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, relacionadas con el objeto y finalidad para la cual fue creada y organizada. Podrá, por esta razón, el contrato de prestación de servicios tener también por objeto funciones administrativas en los términos que se establezcan por la ley, de acuerdo con el mandato constitucional contenido en el inciso segundo del artículo 210 de la Constitución Política, según el cual “...*Los particulares pueden cumplir funciones administrativas en las condiciones que señale la ley.*”.

b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

Es evidente que por regla general la función pública se presta por parte del personal perteneciente a la entidad oficial correspondiente y sólo, excepcionalmente, en los casos previstos, cuando las actividades de la administración no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados, aquellas podrán ser ejercidas a través de la modalidad del contrato de prestación de servicios.

c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Por último, teniendo en cuenta el grado de autonomía e independencia del contrato de prestación de servicios de que trata el precepto acusado y la naturaleza de las funciones desarrolladas, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo.

Como es bien sabido, el contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. En efecto, para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.

Del análisis comparativo de las dos modalidades contractuales -contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo- se obtiene que sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales ; a contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del

servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.

Así las cosas, la entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, ni pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo. (...)

⁵ **ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

⁶ **ARTÍCULO 36.** Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.

La jornada de trabajo de quienes tengan a su cargo la conducción u operación de los equipos destinados al servicio público de transporte será la establecida en las normas laborales y especiales correspondientes.

⁷ **ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN.** 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. [C-397/06]

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

⁸ "...PRIMERA: OBJETO: El objeto del presente contrato es el arrendamiento del vehículo de servicio público cuyas características se describen (...) El contrato que se suscribe es de naturaleza eminentemente civil y comercial y las obligaciones de las partes son las que se describen a continuación.

SEGUNDA – OBLIGACIONES DE LAS PARTES: DEL PROPIETARIO o ARRENDADOR: a) Hacer entrega y permitir la utilización del vehículo de servicio público relacionado en la cláusula primera, diariamente, b) En su condición de propietario asumirá las obligaciones fiscales propias del vehículo, es decir, los impuestos que legalmente deben ser cancelados. DEL ARRENDATARIO: a) Destinar el vehículo exclusivamente a la prestación del servicio público de transporte urbano, dentro del casco urbano de la ciudad de Ibagué; b) Hacer entrega del vehículo en perfectas condiciones, lavado y con el tanque de gasolina lleno. (...)

TERCERA – PLAZO: La duración del presente contrato será de 6 meses a partir de su firma, no obstante si las partes no manifiestan su intención de darlo por terminado al momento de su vencimiento, el mismo se entenderá prorrogado sucesivamente por periodos iguales al inicialmente pactado

CUARTA – EL VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO: EL ARRENDATARIO pagara la suma de \$70.000, que deberá entregar diariamente al finalizar la utilización del vehículo según lo acordado.

QUINTA – INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL: El presente contrato no genera vínculo o relación laboral entre las partes, por cuanto el ARRENDATARIO realizará su actividad de forma independiente, sin que exista subordinación alguna en el desarrollo de su labor o durante la utilización del vehículo. Por consiguiente, no habrá lugar al pago de salario, ni prestaciones sociales, porque no se contempla la prestación personal de un servicio al PROPIETARIO o ARRENDADOR, sino el derecho a la utilización del vehículo en virtud de su arrendamiento en consecuencia de lo anterior, desde ahora EL ARRENDATARIO, reconoce de manera libre y espontánea las condiciones del presente contrato y la inexistencia de relación laboral..."

⁹ **DEMANDANTE:** (38.54) que él no tuvo relación directamente con el señor Yesid Wilches, que fue con Alex quien él dijo que el señor Yesid necesitaba un conductor y se lo presentaron y le dieron el trabajo, que él si se entrevistó 2 veces con el señor Yesid fue mucho, que dé resto todo era con Alex, quien supuestamente era el administrador de los taxis (39.31) que él salía a trabajar a las 06.00 o 07.00 pm hasta las 10.00 pm, que entrega una cuota de \$70.000, que quien se la reclamaba era el señor Alex, que todas las noches se las reclama (40.02) que él de noche no trabajaba por el peligro, que le gustaba trabajar mejor de día, de 07.00 am a 10.00 pm, que Alex le decía que buscara donde guardar el carro, que todos

los días le tocaba recoger el carro (40.42) que trabajo con ese vehículo del 31 de octubre de 2013 hasta el 30 de mayo de 2014 (40.57) que ni el señor Yesid le pagaba ningún sueldo ni el administrador, porque el sueldo era al destajo, que era lo que se ganara en el carro, que un día le quedaba \$10.00, \$50.000, \$60.000 y que otro día no le podía quedar nada, que a veces le podía quedar \$100.000, que de resto ellos no tenían sueldo por parte del patrón, que el sueldo se lo ponían ellos mismos como conductor (41.31) que no podía disponer del vehículo para hacer actividades personales, que no podía ni debía sacar el vehículo de la ciudad, porque la empresa debía de expedir un conduce para salir de la ciudad y eso se lo expiden solamente al dueño del carro, que no podía disponer del vehículo porque estaba trabajando (42.38) que las veces que estuvo en la cooperativa Jaguar, no vio al señor Manuel Torres, que durante el tiempo que trabajo él asistió a la cooperativa Jaguar de forma mensual para que le dieran al tarjetón, que fue unas 7 veces más o menos, que lo atendía la secretaria, pero no recordaba el nombre (44.27) que los documentos que le pusieron de presente eran los que le hacían firma en la empresa, que él no los llenó, que se los llenaron y los firmó, que esos papeles era un contrato de trabajo y que si no firmaba ese documento no le expedían el tarjetón.

¹⁰ (...) Conforme la parte motiva de la sentencia impugnada, el Tribunal, luego de dar por acreditada la prestación personal del servicio de parte del causante, como conductor del taxi de placas VBT 704 de propiedad del demandado John Jaiver Franco Vélez y afiliado a la empresa accionada Taxis Valcali S.A., en un turno de 5 de la tarde a 5 de la mañana, al igual que la remuneración bajo la modalidad a destajo, estableció el elemento de la subordinación con la presunción general del CST Art. 24. Esta, junto con la presunción legal específica contenida en la L. 15/1959 Art. 15, que también estudió, no fueron desvirtuadas por la parte demandada, según lo que se desprendía del material probatorio recaudado, para con ello determinar que la relación laboral del trabajador fallecido efectivamente existió con ambos demandados, quienes eran solidarios en el pago de las acreencias laborales a favor de la demandante.

Primeramente cabe recordar, que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador 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, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal prevista en el citado CST Art. 24, que para un caso como el que ocupa la atención de la Sala, sería en su versión posterior a la sentencia CConst, C-665/1998, que declaró inexecutable su segundo inciso, esto es, en los términos vigentes para el momento de la ruptura del vínculo (1° de febrero de 2002) que consagró definitivamente que *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*.

Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario.

Sobre esta precisa temática, conviene traer a colación lo adocinado en la sentencia de la CSJ Laboral del 1° de julio de 2009 Rad. 30437, reiterada en casación del 1° de noviembre de 2011 Rad. 40270, en la que se puntualizó:

“(…) Como surge del aparte de su fallo arriba transcrito, ante la evidencia de que las partes celebraron un contrato de prestación de servicios, que supone independencia y autonomía de quien ejecuta la labor, el Tribunal consideró que habría de acreditarse la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo, en la perspectiva de atraer la aplicación de las normas que disciplinan la relación de trabajo subordinada.

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

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

Y aunque esa posibilidad sí fue contemplada por el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 50 de 1990, que subrogó al 24 del Código Sustantivo del Trabajo, aquel precepto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-665 de 1998, precisamente por considerar lo que a continuación se transcribe:

“Como ya se advirtió, la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación

jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.).

“Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

“Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

“Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.

“El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

“Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores.

“Ahora bien, como lo que establece el inciso 1o. del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, es una presunción de origen legal, la cual para estos efectos, rige solamente en materia laboral, y no civil o comercial o proveniente del ejercicio de una profesión liberal en forma aislada, presunción que puede ser desvirtuada por el empleador ante el juez del trabajo, quien determinará finalmente, si en realidad se configura o no la referida subordinación a efecto de adoptar las medidas concernientes a las consecuencias de orden laboral o por el contrario, a los que se deriven de la mera prestación de servicios independientes.”

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

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

Importa por ello citar, como ejemplo de lo que ha sido la abundante jurisprudencia de la Sala sobre el tema, lo que se expuso en la sentencia de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), en los siguientes términos:

“Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo. O sea que si el demandante logra demostrar que prestó un servicio personal en provecho o beneficio de otra persona o entidad, debe entenderse que esa actividad se ejecutó en virtud de un vínculo de la expresada naturaleza. Pero advirtió también que la cuestionada regla tiene el carácter de presunción legal y que, por lo tanto, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios”.

Importa destacar, como surge de la sentencia arriba transcrita, que también ha explicado la jurisprudencia laboral que la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se puede desvirtuar, por manera que si las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre los contendientes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse.

En desarrollo de ese criterio, se ha señalado que si en verdad con el análisis de las pruebas del proceso se demuestra que no hubo subordinación laboral y que la actividad laboral de quien alegó su calidad de trabajador se prestó de manera totalmente autónoma e independiente, esto es, libre de cualquier sujeción laboral respecto del beneficiario del servicio, carece de incidencia determinar a quién incumbía la carga probatoria, por ser sabido que averiguar a cuál de las partes le correspondía sólo interesa si el hecho no fue probado en el juicio, porque cuando los hechos relevantes del litigio se encuentran debidamente establecidos, es del todo indiferente que la prueba provenga del demandante o del demandado, o que haya sido producto de la actividad inquisitiva del juez o fruto de una presunción legal desvirtuable.

Y se trae a la palestra el anterior criterio, porque en este asunto el Tribunal concluyó que la prueba testimonial que analizó "...ilustra la forma como el actor prestaba sus servicios a la demandada en el HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO DE LA CRUZ ROJA 'RAFAEL HENAO TORO' que lo hacen ver como que tales servicios se daban de una manera independiente y no subordinada..." de donde, en principio, podría concluirse que encontró elementos de juicio que permitirían considerar desvirtuada la presunción del artículo 24 en comento, de haber tenido en cuenta esa disposición.

Pero en verdad ello no es así porque previamente ese fallador había señalado, refiriéndose a los testigos, que "...ninguno de ellos arroja claridad sobre el tema de la subordinación, dado que se limitan a referir sobre los turnos de disponibilidad" y luego añadió que "...de la prueba testimonial referenciada y por la manera sui generis como prestaba los servicios el actor, no ve la Sala la subordinación a la accionada"; raciocinios que indican que se dio a la tarea de buscar la prueba de la subordinación, a pesar de que, estando probado que el actor prestó un servicio personal, debía tenerse ella por presumida. Todo lo cual corrobora que infringió directamente el precepto legal que consagra la presunción de existencia del contrato de trabajo.

En efecto, establecido el hecho de la actividad laboral del trabajador demandante, en lugar de inferir de allí la existencia presunta del contrato de trabajo y analizar las pruebas con el propósito de establecer si ellas eran suficientes para desvirtuar la presunción legal, por acreditar que el trabajo lo llevó a cabo el demandante de manera independiente, es decir, sin estar sujeto al cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo o sometido a reglamentos, optó por el equivocado camino de la búsqueda de la prueba de la subordinación, con la exigencia de su aportación por parte del trabajador, con lo que, sin duda, hizo nugatorios los efectos de la presunción legal consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que, así las cosas, se insiste, fue ignorado.

Como es suficientemente sabido, y lo han señalado tanto la doctrina como la jurisprudencia, la consecuencia que producen las presunciones legales, como la aquí debatida, es la de eliminar el hecho presumido de los presupuestos de hecho para que se produzcan los efectos jurídicos perseguidos por quien invoca a su favor la presunción, lo que, desde luego, impone a la otra parte la carga de probar el hecho contrario, o la inexistencia del hecho indicador, que da pie a la presunción.

En tratándose de la presunción del contrato de trabajo, es claro que, de los elementos necesarios para la configuración de ese contrato, el artículo 24 presume, en realidad y como quedo dicho, la existencia de la subordinación laboral, lo que trae como consecuencia que se libera o dispensa de esa carga a quien alegue su calidad de trabajador. Por lo tanto, no tiene sentido que a quien la ley lo ha dispensado de la prueba de ese hecho, se le exija por parte del juez que lo acredite, como equivocadamente en este asunto lo hizo el Tribunal.

De suerte que, al estar acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el trabajador fallecido, circunstancia que aflora de la realidad de los hechos y no es objeto de reproche en sede de casación, se tiene que en este asunto tal como lo determinó el Tribunal, era perfectamente dable presumir la subordinación en los términos del CST Art. 24, sin que la parte demandada conforme a las reglas de la carga de la prueba, haya logrado destruir dicha presunción de acuerdo con el análisis probatorio que se llevó a cabo y cuyo estudio no es factible abordar por la vía directa escogida. Todo ello, sumado a que el destajo es una modalidad posible de salario, según lo estipulado en el CST Art. 132, subrogado por la L. 50/1990 Art. 18, se concluye que el fallador de alzada interpretó correctamente las normas acusadas del Código Sustantivo de Trabajo.

Por otra parte, en relación con el Decreto 172 de 2001 que se denuncia de manera genérica sin precisar el artículo infringido, es de anotar que el Tribunal no hizo derivar de ese decreto la <presunción legal específica> que alude la censura en el ataque, y por consiguiente no se configura la interpretación errónea que se invoca en el cargo.

En efecto, el ad quem llamó a operar el D. 172/2001 Art. 6° para definir o decir qué se debe entender por el "Transporte Público Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en vehículos taxi", pero la presunción legal específica en comento, la hizo derivar de lo preceptuado en la L. 15/1959 Art. 15, de cuyo texto coligió que dicha normativa no solo presume que la vinculación laboral del conductor se hizo "con la empresa respectiva", sino que también "determina la solidaridad entre ésta y el propietario del vehículo", lo cual por demás está acorde con el texto normativo, que establece una presunción legal iuris

tantum que admite prueba en contrario, respecto de las empresas que tienen afiliados a los vehículos de transporte público, y como lo dijo la Colegiatura adicionalmente prevé que dichas empresas junto con los propietarios de los automotores son los responsables “para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones”.

Es claro entonces, que el Tribunal no incurrió en los yerros jurídicos enrostrados por la censura, quien para destruir la conclusión fáctica de que en el *examine* las pruebas no lograban desvirtuar las presunciones legales antedichas, debió encaminar el ataque por la vía indirecta, y como lo encauzó por la senda directa o del puro derecho, estaba obligado a aceptar las deducciones derivadas del materia probatorio, lo que lleva a mantener incólume la sentencia impugnada. (...)

¹¹ “...No resulta desacertada la interpretación realizada por el *ad quem*, en la medida que de tales disposiciones surge el imperativo de que las relaciones entre conductor y la empresa de transporte público estén regidas por un contrato de trabajo, pues cumple la función de blindar a quienes presten servicios en favor de aquel que se beneficie de tal labor.

Y es que no puede desconocerse que las normas atacadas propenden garantizar a los conductores de los equipos de transporte, condiciones dignas de trabajo y el pago de acreencias laborales con el fin de que se ajusten a criterios de equidad...”

¹² “...Así las cosas, para desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo, no hay que estarse a las denominaciones que una o ambas las partes asignen al vínculo, o atenerse al rótulo que aparece en los documentos que se crean a partir de esa relación, sino en la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecutó el servicio personal, para hallar lo esencial del contrato.

El ad quem no desconoció que las disposiciones que reglamentan el servicio público de transporte, determinan como verdaderos empleadores a las empresas operadoras, con solidaridad del propietario del vehículo, pero soslayó su aplicación al argumentar que en el caso del servicio de transporte prestado bajo la modalidad de taxi, en la que una persona simplemente transporta a otra, se hacía difusa su aplicación, sobre todo cuando mediaba otro tipo de contratación que dificultaba establecer la dependencia o subordinación, requisito indispensable para poder determinar quién era el verdadero empleador.

Tal consideración condujo a la violación del artículo 36 de la Ley 336 de 1996, disposición que se acusa en el cargo, y que establece: «Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.»

Por lo anterior, es evidente, ostensible, protuberante el yerro fáctico del Tribunal, al no dar por demostrado que el conductor del taxi de placas VCM 865, estaba subordinado a la empresa Radio Taxi Aeropuerto S.A., y por lo mismo, aplicar indebidamente el art. 24 del CST para considerar que la presunción en él consagrada fue desvirtuada por las accionadas...”

¹³ **ARTÍCULO 27. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO.** Todo trabajo dependiente debe ser remunerado. [C-1549/00]

ARTÍCULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. [Art. 49 Ley 789 de 2002, Art. 18 de la Ley 50 de 1990]

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

ARTICULO 144. FALTA DE ESTIPULACIÓN. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN. [Art. 19 Ley 50 de 1990]

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. [Art. 8 Ley 278 de 1996: ARTÍCULO 8. Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.

PARÁGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la

Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

[EXEQUIBLE: ...en el entendido de que, al fijar el salario mínimo, en caso de no haberse logrado consenso en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, el Gobierno deberá motivar su decreto, atendiendo, con el mismo nivel e incidencia, además de la meta de inflación del siguiente año, a los siguientes parámetros: la inflación real del año que culmina, según el índice de precios al consumidor; la productividad acordada por la Comisión Tripartita que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la contribución de los salarios al ingreso nacional; el incremento del producto interno bruto (PIB); y con carácter prevalente, que habrá de reflejarse en el monto del aumento salarial, la especial protección constitucional del trabajo (art. 25 C.P.) y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil (art. 53 C.P.); la función social de la empresa (art. 333 C.P.) y los objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (art. 334 C.P.), uno de los cuales consiste en “asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos”. C-815/99]

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente.

¹⁴ “...Acerca de la carga de la prueba de los extremos temporales de un contrato de trabajo, se pronunció la sentencia CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 41890, así:

(...) resulta de mucha utilidad traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia de 5 de agosto de 2009, radicación 36549, así.

“Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues 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.

Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.

En el sub lite los demandados en ningún momento admitieron las fechas de ingreso y retiro que señaló el actor en el escrito de demanda inaugural, pues no se cuenta con confesión en este sentido, máxime cuando el Curador Ad litem que los representó al contestar el libelo demandatorio, manifestó no constarle y que se atenía a lo que se demostrara (folio 90 del cuaderno del Juzgado); y por consiguiente la carga de la prueba en el específico punto de los extremos temporales se mantuvo en cabeza del trabajador demandante, la cual no se desplazó a la parte accionada ni se invirtió, como lo quiere hacer ver la censura.

Así las cosas, como bien lo determinó el Juez de apelaciones, conforme a lo previsto en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al asunto por integración analogía del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, era al accionante a quien le correspondía probar la fecha en que inició y culminó sus labores, lo cual no logró cumplir como lo dedujo la alzada del caudal probatorio recogido, que como atrás se dijo, no es dable revisar en la esfera casacional por virtud de que el ataque se orientó por la senda del puro derecho”.

(...)

Luego, en el expediente no hay elementos de juicios que permitan precisar los extremos temporales en que el actor laboró para la demandada Coll Construcciones. Dado esto es innecesario el estudio de la solidaridad entre las dos demandadas, de cara a las supuestas deudas laborales de Coll Construcciones a favor del actor...”

¹⁵ (...) Pues bien, de entrada, la Corte descarta la existencia de los supuestos yerros jurídicos endilgados al Tribunal. Lo anterior, teniendo en cuenta que la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo no exige al trabajador, como equivocadamente lo sostiene la censura, de demostrar los demás aspectos en los que funda sus reclamos, entre ellos, los extremos temporales en los cuales se desarrolló la labor.

Así, compete a la parte demandante, en virtud del principio de carga de la prueba, no solo referir el periodo en el que se ejecutó la actividad en la que soporta sus peticiones, sino aportar los elementos de juicio que acrediten tal circunstancia, de modo que la parte accionada cuente con la información suficiente para que, en caso de considerarlo pertinente, contradiga tales afirmaciones en ejercicio de su derecho de defensa. No puede decirse entonces que, ante la falta de fundamento probatorio y la existencia de dudas sobre el tiempo efectivamente laborado, la accionada tenga que asumir las consecuencias jurídicas de la omisión de un deber procesal que no le corresponde, que es lo que, en últimas, pretende la recurrente.

Revisada la sentencia que se impugna, observa la Sala que el juez colegiado consideró que, aunque sí se dio por establecido el vínculo laboral, se requería demostrar también los extremos temporales de esa actividad, el horario y el cargo desempeñado. Por ello, aclaró que la demandante debía cumplir con esta carga probatoria, para poder hacerle producir efectos a la presunción contenida en la norma referida. Sobre el particular, esta Corte ha considerado que, además de demostrar la actividad personal que da lugar a la presunción que se cuestiona, es necesario acreditar otros supuestos de hecho necesarios para la procedencia de las obligaciones laborales que el trabajador reclama. Así en sentencia CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167, se consideró:

[...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales 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 por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.

En similar sentido, en sentencia CSJ SL 23 sept, 2009, rad. 36748 indicó:

Ahora, tiene razón la censura cuando afirma que al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, entre ellos los extremos temporales de la relación de trabajo, salario devengado, jornada laboral etc., pues de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa está obligado a probarla; pero establecer en el caso que nos ocupa, si tales aspectos aparecen o no demostrados, es un asunto puramente fáctico y por ende ajeno a la vía escogida para el ataque.

En ese orden de ideas, se tiene que el Tribunal no incurrió en la equivocación jurídica endilgada por la actora, como quiera que al referirse a la presunción prevista en el artículo 24 del CST, conforme al cual se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato laboral, consideró que podría aplicarla, en virtud de las actividades personales demostradas, pero que, a pesar de ello, no habría lugar a la prosperidad de las pretensiones de la demanda inicial, pues no era conocido con certeza la vigencia en que fueron ejecutadas dichas labores, entre otras circunstancias. No se trata entonces de haber interpretado de manera errada la norma denunciada, sino que, ante la falta de pruebas sobre las otras circunstancias necesarias para soportar las pretensiones y condenas formuladas en la demanda, la aplicación de la presunción que prevé el artículo 24 del CST, resultaría insuficiente. Ante ese panorama, es claro que el error jurídico que se le endilga al fallo de segunda instancia, supuestamente por desconocer las disposiciones que, en relación del contrato de trabajo, regulan lo relacionado con la carga de la prueba, no se configura en este asunto. Y es que en este punto resulta relevante tener en cuenta que el Tribunal no descartó los extremos temporales referidos por la actora, por simple capricho o al haber invertido la carga de la prueba en su contra. Lo hizo, teniendo en cuenta que los testimonios no eran precisos en indicar una fecha aproximada de terminación de la relación laboral, mientras que, tanto la carta de renuncia presentada por la demandante el 20 de junio de 2002, como los documentos que se aportaron al proceso permitían desvirtuar el periodo de duración del contrato de trabajo alegado, conclusiones que corresponden a un ejercicio valorativo de las pruebas que, entre otras cosas, no fue cuestionado en la censura por la vía adecuada que es la indirecta o de los hechos.

¹⁶ ... Llegado a este punto, no sobra recordar que la Corte, al igual que como lo señaló el tribunal, tiene establecido que la presunción prevista en el artículo 24 del CST, no exonera al trabajador que persigue su aplicación « además de demostrar la actividad personal que da lugar a la presunción que se cuestiona, (...) acreditar otros supuestos de hecho necesarios para la procedencia de las obligaciones laborales que el trabajador reclama » así se dejó sentado en la providencia CSJ SL 2780-2018, en la que además se memoró lo dicho en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167, en la que al efecto se consideró:

...recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales 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 por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.