

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ
DEMANDADOS	METRO CALI S.A. EN ACUERDO DE RESTRUCTURACIÓN en adelante METROCALI
RADICACIÓN	76001310500820210031401
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO
DECISIÓN	SE CONFIRMA y ADICIONA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 220

En Santiago de Cali, Valle, a los nueve (9) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023) el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de su homóloga integrante de la sala de decisión labora, **MARY ELENA SOLARTE MELO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia condenatoria No. 346 del 14 de diciembre de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 141

I. ANTECEDENTES

JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ demanda a **METRO CALI** con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término

indefinido desde el 19 de abril de 2013 hasta el 15 de diciembre de 2019 en calidad de trabajador oficial. Pide se condene al pago del auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, vacaciones, prima de vacaciones, prima de servicios conforme al artículo 306 del C.S.T., prima de navidad, indemnización por no consignación de la cesantía en un fondo de cesantía, la indemnización moratoria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, la devolución de los aportes pagados a la seguridad social en salud y pensión, el subsidio familiar y la indexación.

El demandante manifiesta que se vinculó a METRO CALI el 19 de abril de 2013 mediante contrato de prestación de servicios para desempeñar el cargo de inspector, con fecha de finalización el 30 de julio de 2013 y, luego suscribió de manera continua diferentes contratos de prestación de servicios hasta el 15 de diciembre de 2019; que su última remuneración fue la suma de \$2.271.150,00 mensuales; que la labor fue desarrollada de manera personal y con los elementos de trabajo suministrados por la demandada y bajo las ordenes de sus superiores, entre los cuales estaba el señor Tito Fernández Garzón Benavides quien era el coordinador de operaciones de Metro Cali; que le correspondió cubrir los pagos a la seguridad social durante la vigencia de los referidos contratos; que el horario era de trabajo estaba comprendido en tres turnos, de 5:00 a.m. a 1:00 p.m., de 1:00 p.m. a 9:00 p.m. y de 9:00 p.m. a 5:00 a.m. de domingo a domingo; que no le pagaron las acreencias laborales ni fue afiliado a la caja de compensación familiar; que el 2 de junio de 2020 presentó derecho de petición solicitando el pago de sus derechos laborales, los cuales fueron negados.

METRO CALI se opuso a las pretensiones de la demanda porque no concurren los tres elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo conforme lo establece el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo; aduce que el demandante no prueba que desempeñó una

función en las mismas condiciones de subordinación y dependencia que sujetarían a cualquier otro servidor público, toda vez que, en la planta de cargos de Metro Cali no existe un trabajador oficial o un empleado público que tenga un cargo en el cual se desempeñen las actividades para las cuales fue contratado el demandante. Dice que es cierto que suscribió los contratos de prestación de servicios con el actor, pero que no es cierto que hayan sido renovados por el buen desempeño, sino que se justificaban en la inexistencia en la planta de Metro Cali del personal suficiente para realizar las actividades por las cuales se contrato al demandante, tal y como lo contempla el numeral 3º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 para las entidades públicas, como Metro Cali; que es cierto que las actividades para las cuales fue contratado el demandante requerían de su presencia en las instalaciones de Metro Cali, por el uso de la *“plataforma tecnológica que se requiere para el control de flota - y/o en la vía o estaciones -lugares donde se realiza el seguimiento y control a la operación del Sistema Integrado de Transporte Masivo SITM-MIO-“* y, que la entidad le suministraba algunos elementos para poder desarrollar dichas actividades, como radios, por ejemplo, sin que ello generara ningún vínculo laboral.

Afirma que es lógico que deban pactarse entre las partes las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se van a ejecutar las actividades, para lo cual, en efecto, se programaban unos turnos de ocho horas sin que estos fuesen impuestos o inmodificables, como quiera que el demandante así como todas las personas contratadas para prestar apoyo en la gestión de la Oficina de Control de Operación con las actividades relacionadas con el control de la operación del SITM-MIO, podían perfectamente coordinar con el supervisor del contrato o con quien este delegara, la modificación de los turnos programados si estos tenían otras actividades personales. Propuso entre otras, la excepción de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Octava Laboral del Circuito de Cali declaró que entre JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ como trabajador oficial y METRO CALI existieron tres contratos de trabajo así: del 19 de abril de 2013 al 30 de septiembre de 2014, del 2 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2016 y del 20 de enero de 2017 al 15 de diciembre de 2019. Declaró probada la excepción de prescripción respecto de las acreencias laborales causadas para los dos primeros contratos.

Condenó al pago de \$5.901.180 por auxilio de cesantía; \$687.706 por intereses a la cesantía; \$3.266.401 por vacaciones; \$3.266.401 por prima de vacaciones; \$5.901.810 por prima de navidad; \$7.055.940 por devolución de sumas pagadas por aportes en pensión y salud; \$49.965.300 por sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y por indemnización moratoria del artículo 1° del Decreto 797 de 1949 un día de salario por \$75.705 desde el 16 de marzo de 2020 hasta la fecha en que verifique el pago, indemnización que a la fecha de la sentencia fue calculada en la suma de \$47.618.445. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

I. RECURSOS DE APELACIÓN

DEMANDANTE

Su apoderada judicial manifiesta que interpone el recurso de apelación porque no se debe declarar la prescripción a los contratos de los años 2013, 2014, 2015 y 2016 y que, se debe condenar al pago de la prima de servicios, el subsidio familiar, la devolución de los aportes a salud y pensión y la indexación de las sumas condenadas conforme fue solicitado en la demanda. Aduce que resulta inadecuado suscribir un

contrato de prestación de servicios para encubrir una relación de trabajo, conforme lo ha señalado la jurisprudencia de las altas cortes. Pide que la demandada sea condenada en costas en esta instancia.

METRO CALI

El apoderado judicial señala que en relación con la imposibilidad que el servicio para el cual fue contratado el demandante fuera realizado por otra persona, obedece a que el inciso 3 del artículo 41 de la Ley 80 de 1993 establece que el contrato celebrado no podrá cederse sin autorización escrita de la entidad contratante; que la contratación del actor mediante contratos de prestación de servicios obedeció a la insuficiencia de personal en la planta de cargos de Metro Cali, por lo que considera que la prestación del servicio no es prueba irrefutable de la relación laboral, máxime cuando no está demostrada la continua subordinación como lo exige los artículos 23 y 24 del C.S.T., pues no hay una sola prueba que el actor ejecutaba las funciones en las mismas condiciones que un trabajador oficial. Que la programación de turnos podía modificarse por solicitud del demandante en coordinación con el supervisor.

Que el demandante y los testigos hicieron incurrir en error a la juez, pues la manifestación que los equipos del centro de control era dotación personal no prueba una relación laboral, pues, aunque el servicio era prestado de manera personal no se tenía un horario establecido sino unos turnos coordinados; que las entidades públicas tienen la obligación de vigilar la ejecución del contrato a través de un supervisor, quien puede solicitar informes conforme a la Ley 1474 de 2018.

En relación con la sanción moratoria dice que no opera de mero derecho y debe probarse que el empleador obró de mala fe; que en virtud que entre las partes se suscribió contratos de prestación de servicios que no

genera una relación laboral, Metro Cali no tenía la obligación de pagar prestaciones, además siempre pagó los honorarios de manera oportuna y reitera que la contratación fue por la insuficiencia de personal en la planta de cargos, lo que es una de las causales permitidas en la Ley 80 de 1993 para realizar la contratación, así que obró de buena fe. Aduce que el acogerse su prohijada al trámite de reestructuración en el marco de la Ley 550 de 1999, le es prohibido atender los pasivos, situación que el impide atender obligaciones causadas con anterioridad a la fecha de la aceptación del proceso de insolvencia, es decir a octubre de 2019, por lo que solicita que se tenga en cuenta esta fecha para delimitar en el tiempo la causación de sanciones e intereses, pues no pueden quedar indefinidas cuando no depende de su voluntad en virtud de la Ley 550 de 1999. Por último, indica que la condena debe ser reclamada como un pasivo de primera clase dentro del acuerdo de reestructuración, dado que las prestaciones fueron reportadas como pasivo dentro del proyecto de graduación y calificación de derechos.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

Su apoderado judicial señala que se debe modificar la sentencia e imponer la indexación de las sumas objeto de condena y confirmar la sentencia en todo lo demás.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes, **primero**, si se configuró o no la existencia de los contratos de trabajo desde el 19 de abril de 2013 al 30 de septiembre de 2014, del 2 de febrero de 2015 al 30 de

diciembre de 2016 y del 20 de enero de 2017 al 15 de diciembre de 2019, entre **JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ** como trabajador oficial y **METRO CALI** como lo concluyó la juez o, si lo que existió fue unas relaciones reguladas por la Ley 80 de 1993 como lo alega la demandada; **segundo**, si operó o no la prescripción en los términos indicados por la juez de instancia frente a las acreencias laborales y la devolución de los aportes a salud y pensión; **tercero**, si se debe condenar al pago de la prima de servicios, el subsidio familiar, así como a las indemnizaciones moratorias de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 1º de la Ley 797 de 1949 y si los valores objeto de condena se deben indexar; **cuarto**, si la moratoria se debe limitar hasta el mes de octubre de 2019, tal como lo señala el apoderado de METRO CALI por estar esta entidad inmersa en el acuerdo de reestructuración conforme a la Ley 550 de 1999 y, si las condenas deben ser reclamadas en el referido acuerdo. Veamos

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ y METRO CALI

Es necesario señalar que el contrato de trabajo está definido en el artículo 1º de la Ley 6ª de 1945, reglamentada por el artículo 1º del Decreto 2127 de 1945, y sus elementos esenciales los señala el artículo 2º de esta última norma. Según la cual, para que se predique la existencia de un contrato de trabajo es menester que confluyan: i) la actividad personal del trabajador, ii) la dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga al segundo la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional y, iii) un salario como retribución del servicio, siendo contundente al definir en el artículo 3º de la norma citada, que una vez reunidos los anteriores tres elementos, no dejará de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

El artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 estableció una presunción legal para los trabajadores oficiales, en el sentido de indicar que toda prestación personal de servicios se debe tener como en ejecución de un contrato laboral. Entonces, corresponde a quien se convoca como empleadora, desvirtuar aquella presunción.

Así se ha señalado por la jurisprudencia sin vacilaciones y en reiteradas oportunidades, basta citar las siguientes providencias: sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL4537-2019, SL3630-2020, SL4542-2020, SL937-2021, SL1084-2021, SL609-2022, entre otras, en esta última señaló que:

“(...) En el evento de los trabajadores oficiales, esta Corporación, en providencia CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, recordó que, desde sus orígenes, tiene adoctrinado 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 artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una importante ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona a otra se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo, sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral, CSJ SL4537-2019. (...)”

En este caso, no hay discusión que JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ prestó personalmente el servicio para METRO CALI como inspector y controlador, tal y como lo aceptó la demandada al contestar la demanda, prestación que por demás está demostrada con los contratos de prestación de servicios celebrados con METRO CALI obrantes a folios 13 y siguientes del PDF05 y en los PDF08 y 09, así como con la certificación emitida por la entidad demandada, que se encuentra a folio 152 del PDF05 del expediente del juzgado en la que se describen los siguientes contratos de prestación de servicios así:

1. Contrato PS 1.4.2.298.2013 suscrito el 19 de abril de 2013 por tres meses.

2. Sin mediar interrupción, contrato PS 1.4.2.452.2013 suscrito el 15 de julio de 2013 por cuatro meses.
3. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 001 PS 1.4.2.452.2013 suscrito el 12 de noviembre de 2013 hasta el 14 de enero de 2014.
4. Con una interrupción de 3 días, contrato PS 917.104.2-282-2014 suscrito el 17 de enero de 2014 por cuatro meses.
5. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 2 PS 1917.104.2-282-2014 suscrito el 14 de mayo de 2014 hasta el 30 de junio de 2014.
6. Sin mediar interrupción, contrato PS 917.104.2.430-2014 suscrito el 1° de julio de 2014 por dos meses.
7. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 01 PS 917.104.2.430-2014 suscrito el 29 de agosto de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2014.
8. Con una interrupción de 121 días, contrato PS 917.104.2.188.2015 suscrito el 2 de febrero de 2015 hasta el 30 de abril de 2015.
9. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 01 PS 917.104.2.188.2015 suscrito el 29 de abril de 2015 hasta el 31 de mayo de 2015.
10. Con una interrupción de 4 días, contrato PS 917.104.2.301.2015 suscrito el 4 de junio de 2015 hasta el 31 de octubre de 2015.

11. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 01 PS 917.104.2.301.2015 suscrito el 22 de octubre de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015.

12. Con una interrupción de 5 días, contrato PS 917.104.2.63.2016 suscrito el 4 de enero de 2016 por seis meses.

13. Sin mediar interrupción, contrato PS 917.104.2.314.2016 suscrito el 1° de julio de 2016 hasta el 30 de diciembre de 2016.

14. Con una interrupción de 21 días, contrato PS 917.104.2-42.2017 suscrito el 20 de enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2017.

15. Sin mediar interrupción, contrato PS 917.104.2-290-2017 suscrito el 30 de junio de 2017 hasta el 29 de diciembre de 2017. También se evidencia contrato PS 917.104.562-2017 suscrito el 11 de octubre de 2017 hasta el 29 de diciembre de 2017.

16. Con interrupción de 4 días, contrato PS 917.104.2.12.2018 suscrito el 3 de enero de 2018 hasta el 29 de junio de 2018.

17. Con interrupción de 4 días, contrato PS 917.104.2.464.2018 suscrito el 4 de julio de 2018 hasta el 31 de octubre de 2018.

18. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 1. PS 17.104.2.464.2018 suscrito el 26 de octubre de 2018 con vigencia desde el 1° de noviembre hasta el 28 de diciembre de 2018.

19. Con interrupción de 3 días, contrato PS 917.104.2.17.2019 suscrito el 2 de enero de 2019 hasta el 30 de agosto de 2019.

20. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 1. PS 917.104.2.17.2019 suscrito el 30 de agosto de 2019 con prórroga hasta el 30 de septiembre de 2019.

21. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 02 PS 917.104.2.17.2019 suscrito el 30 de septiembre de 2019 con prórroga hasta el 30 de noviembre de 2019.

22. Sin mediar interrupción, contrato modificadorio No. 03 PS 917.104.2.17.2019 suscrito el 29 de noviembre de 2019 con prórroga hasta el 15 de diciembre de 2019.

Respecto de las interrupciones, se trae a colación las sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL4816-2015, SL981-2019 y SL347-2021 en las que se dispuso que las interrupciones de períodos cortos de tiempo entre uno y otro contrato se consideran aparentes o formales, por lo que no tienen vocación de inferir en la continuidad de la relación laboral.

Por lo anterior, dadas las interrupciones entre un contrato y otro solo se observan dos interrupciones relevantes, por lo que los extremos temporales deben reconocerse desde el 19 de abril de 2013 al 30 de septiembre de 2014, del 2 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2016 y del 20 de enero de 2017 al 15 de diciembre de 2019, tal y como lo concluyó la juez de instancia.

Se resalta específicamente de los contratos de prestación de servicios, la cláusula décima sexta que se transcribe:

*“DÉCIMA SEXTA CESIÓN: **EL CONTRATISTA** no podrá ceder parcial ni totalmente ni subcontratar el presente contrato de prestación de servicios a persona natural o jurídica alguna, sin previo consentimiento expreso y escrito de **METRO CALI S.A.**, Pudiendo éste reservarse las razones que tenga para negar la cesión o subcontrato de servicio.”*

Cláusula de la que se desprende que la actividad desarrollada por el actor solo podía efectuarse por él mismo, sin tener la posibilidad de delegar a una tercera persona, lo que contrario a lo indicado por el recurrente de la demandada, denota que el demandante no era autónomo en el desarrollo de las actividades para las que fue contratado. Además, no hay prueba que las actividades las desarrolló por interpuesta persona.

METRO CALI no logró desvirtuar la dependencia o subordinación del demandante, que fue definida por la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia con radicación No. 402273 del 15 de febrero de 2011 y reiterada en la sentencia SL3667-2020, como la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y vigilar su cumplimiento en cualquier momento, con la obligación permanente del trabajador de obedecerlas y acatarlas; por cuanto no demostró que dicha relación se hubiese realizado de manera autónoma por parte del actor, se reitera; todo lo contrario, quedó demostrado que el demandante cumplía horario y obedecía directrices por parte del personal de METRO CALI.

Lo anterior se dice por cuanto los testigos MARTÍN EDUARDO CORNEJO SANCHÉZ y ALEXANDER VILLEGAS GÓMEZ, como compañeros de trabajo del demandante, fueron consistentes en indicar que JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ trabajó para METRO CALI en los periodos mencionados desarrollando las funciones de inspector y controlador en la sede de Metro Cali ubicada en la Avenida Vásquez Cobo, antigua sede del ferrocarril de la ciudad de Cali; que las actividades realizadas consistían en apoyar la prestación del servicio en la operación del sistema masivo MIO en cuanto al control, regulación, entrada y salida de buses, seguimiento a los mismos, para lo cual llevaba bitácoras; que para la labor de inspector la realizaba en la estación del MIO a la que fuera enviado; que el horario era en tres turnos, de 5:00

a.m. a 1:00 p.m., de 1:00 p.m. a 9:00 p.m. y de 9:00 p.m. a 5:00 a.m. de domingo a domingo con un día de descanso, turnos que eran enviados semanalmente mediante un link por el coordinador de operaciones Tito Fernando Garzón; que los instrumentos de trabajo los daba Metro Cali, tales como uniforme, chaleco, gorra, radio de comunicación, computador en la estación de trabajo para el seguimiento satelital de los buses, tenían pantallas para la vigilancia de los mismos; que las funciones realizadas por el actor tenían relación con el objeto de Metro Cali porque ayudaba a la coordinación y funcionamiento del MIO; que debía realizar un reporte de actividades al coordinador o supervisor de turno a quien se lo identificaban como Omega; que si se quería ausentar debía informarle al supervisor de turno quien se comunicaba con el coordinador; que le hacían llamados de atención mediante un correo de citación de novedades; que debía asistir a las capacitaciones o reuniones fuera del turno, las cuales eran obligatorias sino se debía enviar un correo explicando la no asistencia y que no podía enviar otra persona a desarrollar las actividades, era obligatoria la asistencia y cumplimiento del horario porque ingresaban con huella.

Con las declaraciones efectuadas, contrario a lo alegado por Metro Cali, permiten derivar certeza frente a la existencia de una continuada subordinación, pues dieron cuenta del control ejercido sobre el actor en el desarrollo de sus funciones desde la imposición de cumplir con un horario en los turnos programados por la demandada, así como el control de entradas a la sede de trabajo en las oficinas de Metro Cali, quien entregaba todos los elementos de trabajo para el apoyo en la coordinación de la prestación del servicio del MIO. De allí que, los testigos dejaron claro que el demandante no era autónomo frente a las labores de inspector y controlador. Además no se acreditó, que el cargo del demandante hubiese requerido de conocimientos especializados que no pudiesen ser realizados por el personal de planta de la entidad, dando

aplicación a las disposiciones establecidas en el Decreto 222 de 1983, Ley 80 de 1993 y Ley 190 de 1995.

Las razones precedentes llevan a concluir que se configuraron tres contratos de trabajo a término indefinido desde el 19 de abril de 2013 al 30 de septiembre de 2014, del 2 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2016 y del 20 de enero de 2017 al 15 de diciembre de 2019, entre **JOAQUÍN GÓMEZ BERMÚDEZ** y **METRO CALI**, en los términos de los artículos 1º de la Ley 6ª de 1945, 1º y 20 del Decreto 2127 del mismo año y no una relación regulada por la Ley 80 de 1993.

DE LA PRESCRIPCIÓN

La apoderada judicial del demandante alega que no se debe aplicar la prescripción para los contratos de trabajo del 19 de abril de 2013 al 30 de septiembre de 2014 y del 2 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2016. Al respecto la Sala considera que no le asiste razón por cuanto la reclamación de los derechos pretendidos fue presentada el 2 de junio de 2020 según se evidencia en el folio 154 a 160 del PDF05 y, la demanda se presentó en la oficina judicial de reparto el 10 de junio de 2021, de allí que, sí prescribieron las acreencias laborales causadas con anterioridad al 2 de junio de 2017, en virtud del artículo 41 del Decreto 3135 de 1968 en concordancia con los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y de la S.S¹., incluido el auxilio de cesantía pues se trató de contratos laborales independientes, tal y como lo concluyó la juez.

¹ La Corte Constitucional en sentencia C-745 de 1999, ha considerado que el término de prescripción de los derechos laborales de los servidores públicos es de tres (3) años. Para mayor ilustración se transcribe un aparte de la citada sentencia:

“En efecto, la interpretación que, en reiteradas oportunidades, ha realizado el Consejo de Estado, también sostiene que el término de prescripción para el cobro de salarios e indemnizaciones por accidentes de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado es el que consagran los artículos 488 del CST, 151 del CPL y 41 del Decreto 3135 de 1968, esto es, un término de tres años para todos los casos, pues “la prescripción establecida en el citado artículo 151 [del Código de Procedimiento Laboral] se refiere a las acciones que emanen de las leyes sociales, en un sentido general, lo que quiere decir que comprende no sólo las acciones que se refieren a los trabajadores particulares sino también a los que amparan a los servidores oficiales”

No huelga precisar que el término de prescripción de las acreencias laborales no empieza a correr desde que se declara el contrato de trabajo sino desde la fecha de exigibilidad de cada una de las prestaciones. Así fue señalado en la sentencia citada SL989-2012 del 9 de marzo de 2021,

“(…) sí erró la falladora de primer grado al desestimar la de prescripción, con fundamento en la tesis sostenida por la sala de lo contencioso administrativo del consejo de estado en la sentencia del 6 de marzo de 2008, que identificó con el radicado n° 2002-00244 (2152-06), pues, como de antaño lo ha venido sosteniendo la corte, los plazos de los términos prescriptivos empiezan a correr desde cuando la obligación se hace exigible, en estricta sujeción a lo dispuesto en el artículo 151 del código procesal del trabajo y de la seguridad social, siendo claro que la exigibilidad de las obligaciones se predica cuando acaece el plazo o se cumple la condición a la que está sometida y no desde la declaratoria del contrato. (...)”

Frente a la devolución de aportes a salud y pensión, la Sala considera que sí son objeto de prescripción por cuanto se solicitó en la demanda reintegrar al actor el valor que corresponde a los aportes al sistema de seguridad social en la parte que le correspondía asumir a METRO CALI en su condición de empleador, pues la cotización o aporte a fue realizada en su totalidad por el demandante, aporte que es el que tiene el carácter de imprescriptible y no el de reintegro de dineros por ese concepto.

Al respecto se puede consultar la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL989-2012 del 9 de marzo de 2021, en la que prescribió la devolución de los aportes, de la siguiente forma

*“(…) Por manera que **prescribió la acción del demandante para reclamar el pago de los intereses sobre las cesantías, las primas de navidad, extralegal de servicios y técnica, y las sumas de dinero a reintegrar por concepto de aportes al Sistema General de Pensiones en la cuota que le correspondía al empleador, causadas antes del 2 de septiembre de 2011. (...)”**. (Negrilla fuera de texto)*

DE LA PRIMA DE SERVICIOS

En lo que tiene que ver con la prima de servicios conforme al artículo 306 del C.S.T. se absuelve. La razón es que dicha norma no se aplica a los trabajadores oficiales por cuanto el C.S.T. regula las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular conforme lo indica el artículo 3°. Y, si bien, el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978 establece la prima de servicios, no está consagrada para los trabajadores oficiales de entidades descentralizadas. Al respecto se pueden consultar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL15263-2016, SL2614-2021, SL1174-2022, SL 807-2023, entre otras, en esta última dijo que,

“(..). En caso similar, en el fallo CSJ SL1174-2022, esta Sala de la Corte dijo:

En la sentencia CSJ SL15263-2016, reiterada recientemente en CSJ SL2614-2021, la Corte analizó la procedencia de la prima de servicios en un asunto semejante y advirtió que aunque está prevista en el Decreto 1042 de 1978, solo procede respecto a los empleados públicos de la Rama ejecutiva del orden nacional, tal y como lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia CC C-402 de 2013, de modo que no es posible extender este beneficio a los servidores de entidades descentralizadas, pese a lo dispuesto en el Decreto 1919 de 2002.

*Siguiendo las anteriores enseñanzas, no se emite condena por este ítem.
(..).”*

DEL SUBSIDIO FAMILIAR

En relación al reconocimiento del subsidio familiar se absuelve a la demandada por cuanto el demandante no demostró haber informado y acreditado en su momento ante su empleador la existencia de hijos o dependientes beneficiarios del subsidio que ahora reclama, para que surja la obligación por parte de éste de sufragar dicho emolumento por la no afiliación a una Caja de Compensación Familiar, y en consecuencia no se probaron los presupuestos legales para tener derecho a este emolumento (CSJ SL, 3009-2017).

DE LAS INDEMNIZACIONES MORATORIAS DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990 Y EL ARTÍCULO 1º DE LA LEY 797 DE 1949

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha dejado claro que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, por lo que es indispensable que se verifiquen otros aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió la entidad demandada para determinar si se impone o no la sanción moratoria. Véanse las sentencias SL9641-2014, SL15964-2016, SL4542-2020, SL854-2021 y SL1084-2021.

Se observa que la conducta de Metro Cali nunca estuvo asistida del propósito de llevar a cabo el desarrollo de un contrato de prestación de servicios, sino el de un contrato de trabajo, lo que se evidencia por no permitir ningún nivel de independencia o autonomía al demandante en el desarrollo de sus labores en las que estuvo durante un periodo prolongado de casi 6 años, desempeñando una función que a todas luces, por su mismo objeto, no era independiente, además la ejerció durante un horario, bajo la dirección de superiores jerárquicos que daban las órdenes e imponían los turnos de trabajo. De otro lado, no acreditó, que el cargo del demandante hubiese requerido de conocimientos especializados que no pudiesen ser realizados por el personal de planta de la entidad, dando aplicación a las disposiciones establecidas en el Decreto 222 de 1983, Ley 80 de 1993 y Ley 190 de 1995, se reitera.

Lo anterior permite advertir un estado de cosas irregular, donde la entidad demandada acudió a figuras jurídicas legítimas para encubrir bajo un manto de legalidad aparente una relación que era inequívocamente subordinada, es la razón que nos lleva a concluir la

mala fe de la entidad demandada y la confirmación de la condena por indemnizaciones moratorias.

Lo expuesto, se fundamenta reiterando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, esta vez la SL807-2023 en la que se estableció que,

“(...) La encartada, sustentó su buena fe en la celebración de contratos de «ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS» y contratos de «PRESTACIÓN DE SERVICIOS», pero la sola creencia de actuar bajo un contrato diferente al laboral, no es una razón suficiente para ubicar al demandado en el campo de la buena fe. Así se explicó, entre otras, en decisiones en la CSJ SL11436-2016 y SL194-2019. En esta última se adoctrinó:

[...] es menester acreditar las razones que condujeron a optar por la modalidad contractual y que justifiquen la conducta de la demandada, para sustraerse del reconocimiento de derechos laborales respecto de quien fue su trabajador subordinado. Entonces, no es suficiente aducir que se actuó bajo el convencimiento de hallarse en el marco de un contrato de prestación de servicios porque así se estipuló, sino que deben corroborarse las condiciones que llevaron a estructurar esa creencia razonable.

De igual manera, el empleador no podía aducir razones serias y atendibles para creer que Margoth Garzón Hernández, fuera en realidad una contratista de prestación de servicios, pues estuvo durante un periodo prolongado, de 10 años, desempeñando una función que a todas luces, por su mismo objeto, no era independiente, si no que se ejerció durante un horario, bajo la dirección de superiores jerárquicos que daban las órdenes, y con el rasgo ineludible de ser intuito personae, entonces es insostenible aducir que había alguna creencia acerca de que la demandante en sus funciones de cocina, aseo, lavado de platos, entre otros, fuera una contratista independiente.

Al no estar acreditada la buena fe, y haber prestado sus servicios a una entidad perteneciente al Distrito Capital, es posible imponer la sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. (...).”

¿SE DEBE LIMITAR LAS INDEMNIZACIONES MORATORIAS HASTA LA ADMISIÓN EN EL ACUERDO DE REESTRUCTURACIÓN?

El apoderado judicial de la demandada afirma que la moratoria se debe limitar hasta el mes de octubre de 2019, por estar esta entidad inmersa en el acuerdo de reestructuración conforme a la Ley 550 de 1999.

La Sala considera que no le asiste razón por cuanto como quedó demostrado, la demandada no acreditó la existencia de razones serias y atendibles que justificaran el incumplimiento de sus obligaciones patronales al encubrir durante un periodo prolongado de casi 6 años una relación laboral mediante contratación por prestación de servicios; ahora, la demandada aún con dificultades económicas estaba en la obligación de pagar las obligaciones laborales y, si bien es cierto, en octubre de 2019 se sometió al proceso de reestructuración consagrado en la Ley 550 de 1999, continuó con el incumplimiento de las obligaciones toda vez que se recuerda que el último contrato de trabajo del demandante terminó el 15 de diciembre de 2019, lo que quiere decir que no honró los compromisos que por obligación adquirió en el proceso de reestructuración, de manera que no puede ser ubicada en el campo de la buena fe, con el ánimo de exonerarla de limitar el pago de la indemnización moratoria. En este punto debe recordarse que la jurisprudencia ha sido clara en sostener que el mencionado proceso de reactivación económica no puede legitimar indefinidamente al empleador para omitir el pago de las acreencias laborales.

Lo anterior tiene sustento en lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL1186-2019 al expresar que,

“(...) Respecto de la condición económica de la empresa, la Sala ha adoctrinado que:

[...] no siempre que una empresa se halle en estado de iliquidez o crisis económica, esa sola circunstancia permite exonerarla de la condena por la sanción moratoria, porque aún de encontrarse en esa situación sus representantes pueden ejecutar actos ausentes de buena fe por no pagar los salarios y las prestaciones sociales debidas a la terminación del vínculo laboral y en razón de contar con medios para prevenir ese riesgo. (CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493).

(...)

En concordancia con las anteriores premisas, en los precisos contextos de sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración económica que contempla la Ley 550 de 1999, la Sala ha sostenido que dicha situación puede ser evaluada efectivamente por el juez laboral, en aras de establecer que la empresa actuó de buena fe al dejar de pagar las acreencias laborales de sus trabajadores, de manera que no es dable imponerle la indemnización moratoria (CSJ SSL, 29 sep. 2009, rad. 35999; CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL9660-2014 y CSJ SL16280-2014, entre otras). Sin embargo, en atención a que, como ya se explicó, la indemnización no se debe imponer ni excluir de manera automática, la Sala ha clarificado que no basta con demostrar el sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración para prescindir de la condena por indemnización, pues es preciso, en todo caso, evaluar la conducta del empleador, ya que, incluso en tales estados especiales de recuperación económica, puede incurrir en actos contrarios a la buena fe, que lo hacen merecedor de la sanción (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 33648; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288). En esta última decisión, la Corte explicó ampliamente:

Conforme a los precedentes anotados, se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria (...) se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, **dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe.**

(...)

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que **el ad quem no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.**

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el ad quem cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el ad quem al resolver sobre la moratoria.

Ante tal yerro interpretativo, prospera el cargo... (Resalta la Sala).

De acuerdo con lo dicho, el trámite de reestructuración económica no constituye una premisa definitiva, que excluya automáticamente la imposición de la indemnización

moratoria. En ese sentido, si se prescinde de manera mecánica de la sanción, sin evaluar las condiciones particulares de cada caso, se propicia una interpretación errónea de la norma, que, como ya se analizó, no admite reglas absolutas ni esquemas preestablecidos. Adicionalmente, entre otras cosas, el juez está obligado a analizar si la reestructuración se dio en el mismo periodo en el que se debieron cancelar las acreencias laborales respectivas y, en todo caso, si el empleador cumplió y honró de buena fe los compromisos adquiridos en el referido trámite (negrilla del texto original).

De lo antes expuesto se colige, que no se puede excluir de manera mecánica la aplicación de la indemnización moratoria, pues se deben analizar las circunstancias particulares de cada caso e incluso la conducta del empleador dentro de los procesos de reestructuración y liquidación. [...]

La legitimidad de propiciar medidas tendientes a la recuperación económica de la empresa, no puede ir en contra de los derechos mínimos de trabajadores que, en términos proporcionales, en este caso particular, no representaban riesgo alguno para la estabilidad económica. (...)"

En cuanto a lo dicho por el recurrente de que las condenas deben ser reclamadas en el proceso de reestructuración, la Sala considera que no es procedente por cuanto las acreencias laborales del actor se están reconociendo con posterioridad al inicio del referido proceso.

DE LA INDEXACIÓN

La parte actora reclama la indexación de las condenas, al respecto la Sala dispondrá la indexación de la suma impuesta por vacaciones para compensar el impacto inflacionario que sufre el valor de las prestaciones adeudadas con el simple transcurrir del tiempo, no de las demás, toda vez, que las otras quedaron cobijadas por la sanción moratoria impuesta del artículo 1º del Decreto 797 de 1949, así lo indicó la juez al señalar que dicha sanción va hasta la fecha en que se verifique el pago de las condenas impuestas en los literales a), b), d), e), y f) del numeral tercero, los cuales corresponden a cesantía, intereses a la cesantía, prima de vacaciones, prima de navidad y devolución de aportes, aspecto que no fue objeto de apelación por la demandada. En tal sentido se adiciona el numeral tercero de la sentencia apelada.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL512-2023 concluyó que,

*“(…) le asiste entera razón a la censura al precisar que la indemnización moratoria es incompatible con la indexación de las horas extras y prestaciones sociales adeudados al demandante a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como en múltiples oportunidades lo ha asentado esta Corte **«no es procedente que se imponga en forma simultánea la susodicha carga indemnizatoria, y a la vez, la corrección monetaria de esos mismos valores, por cuanto ello equivaldría a una doble sanción»** (CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 35550, reiterada en CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216).*

Al respecto, esta corporación, en decisión CSJ SL807-2013, reiterada por la Sala en sentencia CSJ SL2094-2020, precisó:

*Igualmente, como la imposición de la condena por **indemnización moratoria es incompatible con la indexación de las acreencias laborales**, por cuanto ha sido criterio reiterado de esta Corporación que «que la primera incluye los perjuicios concernientes a la devaluación de la moneda que derivan del no pago oportuno de las acreencias laborales que da lugar a ella, y que se corrige con la actualización de la moneda cuando no cabe el resarcimiento integral de perjuicios que deviene del proceder calificado como desprovisto de buena fe por el juzgador, se habrá de casar la sentencia también en cuanto impuso la indexación de las condenas» [...]*
(Subraya la Sala).

En ese orden de ideas, es claro que la indexación de las condenas contenidas en los ordinales cuarto y quinto de la sentencia recurrida, que refieren al pago de horas extras y reliquidación de prestaciones sociales, no resultaban procedentes, por lo que se evidencia el equívoco de orden jurídico en el cual incurrió el sentenciador de alzada, por tanto, el cargo prospera.

No sobre aclarar que la indexación se puede imponer simultáneamente con la indemnización moratoria, pero respecto de aquellos conceptos objeto de condena que se deben actualizar y que no comportan una connotación salarial y prestacional, es decir, que no están dentro de lo que genera la indemnización prevista por el artículo 65 del CST, tales como las vacaciones, indemnizaciones por despido, etc. Como en el caso bajo estudio, las condenas que impartió el Tribunal, refieren a horas extras y reliquidación de prestaciones sociales, es evidente que sobre estas no procede la indexación, puesto que, por su no pago oportuno, opera es la indemnización moratoria prevista en la disposición sustantiva en comento, la cual fue impuesta por el Tribunal. (...)

Por las razones expuestas se confirma y adiciona la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de METRO CALI y a favor del demandante, se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 346 del 14 de diciembre de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali.

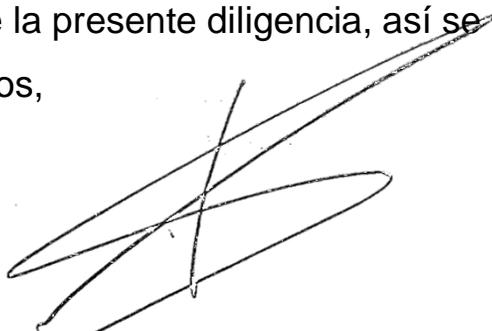
SEGUNDO: ADICIONAR el numeral tercero de la sentencia apelada, en el sentido de condenar a METRO CALI a pagar al demandante la indexación de la suma impuesta por vacaciones en el literal c) de dicho numeral, hasta el momento de su pago.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de METRO CALI y a favor del demandante, se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

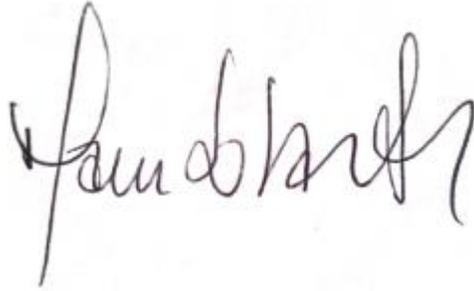
Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.

Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **36889c1ac4c54f4bfae9ee7d10e57895cf5ccb20bca8c19ac220d6546e4f8f78**

Documento generado en 31/05/2023 02:29:22 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>