



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 14

Audiencia número: 95

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación interpuestos por la mandataria judicial de la demandada contra la sentencia número 379 del 28 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por el señor VICTOR HUGO MAYA CARDONA contra SERVINOR-T SAS.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La mandataria judicial del actor al presentar alegatos de conclusión ante esta instancia, argumenta que dentro del plenario de acreditó los elementos propios del contrato laboral que sostuvo el actor a favor de la entidad demandada como Mecánico Automotriz y por lo tanto le asiste el derecho a las acreencias laborales reclamadas, entre ellas las correspondientes al Sistema de Seguridad Social.



De otro lado, el apoderado de la sociedad demandada, reitera que el vínculo que lo unió con el actor fue un contrato de prestación de servicios, por consiguiente no hay lugar a las acreencias reclamadas.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, se emite a continuación, la siguiente

SENTENCIA No. 90

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre febrero de 2010 y febrero de 2018, el que terminó sin justa causa y desatendiendo su estado de debilidad manifiesta, que como consecuencia de ello, se condene al pago de cesantías, intereses las cesantías, vacaciones, prima de servicio, indemnización por despido injusto, sanción por no pago de los derechos laborales a la terminación del contrato, indemnización moratoria por no consignación de cesantías, aportes al Sistema Integral de Seguridad Social e indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, también solicita que se disponga su calificación por pérdida de capacidad laboral con ocasión de los accidentes de trabajo sufridos el 2 de noviembre de 2016 y 7 de febrero de 2018 y el consecuente pago de las eventuales indemnizaciones, así mismo que se declare la culpa patronal de la demandada en el accidente de trabajo sucedido el 7 de febrero de 2018 y por ello el pago de la indemnización a que haya lugar junto con las incapacidades que se le generaron.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta el promotor de esta acción:

- Que laboró al servicio de SERVINOR-T SAS desde el 1º de febrero de 2010 al 7 de febrero de 2018, mediante contratos de prestación de servicio ejecutando funciones de Mecánico Automotriz, bajo la continua subordinación y dependencia del empleador, con un salario mensual de \$2.200.000. y cumpliendo una jornada de 8 am a 12 m y de 2 p.m. a 6 p.m. de lunes a viernes y de 8 am a 5 pm los días sábado. Sin que se lo haya vinculado al Sistema de Seguridad Social.



- Que el 12 de noviembre de 2016, en desarrollo de una actividad deportiva programada por la demandada sufrió fractura de cubito distal, accidente que fue cubierto de manera particular y que le generó una incapacidad de 30 días, de los que sólo se tomó 7 por petición del empleador.
- Que el 7 de febrero de 2018 sufrió un accidente de trabajo debido al mal estado de los gatos hidráulicos cuando un carro le cayó encima, causándole fractura de los huesos nasales y trauma cerrado de tórax, situación que no fue atendida por el empleador y debió acudir, por su propia cuenta, a un centro de salud público.
- Que su labor es propia del objeto social de la demandada y certificada su vinculación laboral por el Gerente.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

SERVINOR-T SAS, dio respuesta a la acción, aceptando el vínculo laboral sostenido con el demandante, clarificando que fue mediante contratos de mano de obra como contratista independiente con total autonomía, que no estaba obligado a cumplir ningún horario y que tampoco recibió salario, pues los pagos fueron por obra ejecutada sin corresponder necesariamente a \$2.200.000. Que las certificaciones expedidas sobre el vínculo contractual se extendieron a manera de favor para que pudiera acceder a un inmueble en arriendo. Aceptó la causación del primero de los accidentes clarificando que no fue en una actividad deportiva regulada por su representada y que cubrió los costos en un acto de humanidad, que el regreso a sus labores fue una decisión exclusiva del señor Maya. Del segundo accidente dijo que se presentó arreglando un vehículo que ingresó sin autorización y ante su falta de cuidado en la colocación del gato hidráulico sufrió atrapamiento parcial, siendo auxiliado por otros mecánicos y saliendo sin lesiones aparentes, y para su atención médica lo hizo a través del SISBEN y que 3 días después regresó por sus herramientas y no se volvió a saber de él.

En estos términos se opuso a la totalidad de las pretensiones deprecadas y propuso en su defensa las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo, inexistencia de



subordinación, no cumplimiento de horario, inexistencia de salario temeridad en la acción, cobro de lo no debido e innominada.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia mediante la cual la A quo declaró no probadas las excepciones formuladas al contestar la demanda, declarando la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido por virtud de la primacía de la realidad sobre las formas y ordenó el pago de los derechos laborales que de él se derivan, así como la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en el Régimen de Pensiones denegando las restantes pretensiones.

Para arribar a la anterior, consideró que con los dichos de la totalidad de los testigos se acreditó la prestación personal del servicio para tener por demostrado el contrato de trabajo por vía de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y no se logró por parte de la traída a juicio, desvirtuar la subordinación, como era su carga procesal, así como tampoco demostró la encartada, las condiciones de un contratista independiente como o alegó en su escrito de contestación de la demanda. Para imponer las condenas por indemnización moratoria señaló, que no logró la demandada acreditar justificación valedera que le lleve a desconocer los derechos mínimos y las garantías del demandante para así desvirtuar la mala fe necesaria en la imposición de tales condenas.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, SERVINOR-T SAS interpuso recurso de apelación, persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada y para lograr tal cometido, argumenta: *“Muy a pesar de las pruebas recaudadas y obrantes en el proceso, se toma la decisión por parte de la operadora judicial de dar por hecho la existencia de un contrato de trabajo del que da cuenta el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando no se ha demostrado de manera plena la concurrencia de los 3 elementos esenciales para la existencia del mismo contrato de trabajo, ha también de reprocharse la calificación de un actuar de mala fe por parte mi procurada, toda vez que, ella ha respetado de conformidad a los contratos suscritos con los contratistas las*



obligaciones propias de cada uno de esos contratos en la modalidad que se han suscrito, no logró demostrar la parte demandante la existencia de ese salario de \$2.200.000 y muy por el contrario, es la parte demandante la que obrando de mala fe se aprovecha de dos certificaciones de las que ya se dio cuenta de manera oportuna en la contestación de la demanda, por eso me ratificó en que probatoriamente no han sido desvirtuadas las excepciones que oportunamente se aportaron o se presentaron en el trámite de este proceso y solicito a la señora juez conceder el recurso de alzada ante el superior jerárquico Tribunal Superior de Cali, Sala de Familia, perdón, Sala Laboral para en esa instancia ventilar los reparos a la sentencia por usted proferida y allí pues ampliaré el sustento de la inconformidad con relación a su decisión, además se está reconociendo aparte de esa existencia de ese contrato de trabajo una serie de prestaciones a las que consideramos que no le asiste derecho al demandante”.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Observa esta Sala de Decisión que los problemas jurídicos a resolver se circunscriben a determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre lo formal y de acuerdo con la respuesta, se determinará el valor del salario para soportar las condenas.

Para darle respuesta a los interrogantes, empecemos por: definir cuando existe un contrato de trabajo

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo establece que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- 1.- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- 2.- 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



3.- Un salario como retribución del servicio.

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.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 5 de agosto de 2009, radicación 36549, reiterada en pronunciamiento del 8 de junio de 2016, radicación 47385, ha precisado:

“Al respecto, sea lo primero recordar que tal como de antaño lo ha adocinado la Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

Atendiendo la norma y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador, demostrar: la actividad personal y extremos temporales, porque el artículo 24 del mismo Estatuto Sustantivo del Trabajo, dispone: *“se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.*

De igual modo no sobra advertir que en virtud de la aludida presunción, la carga probatoria de desvirtuar el trabajo subordinado se invierte en cabeza de quien se reclama la existencia del vínculo, situación que ha precisado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras contenidas en sentencias del 24 de abril de 2012, rad. 39600, SL 10546 de 2014, SL 9801, SL9156 de 2015 y en las sentencias SL 1762, SL 1607, SL 1573, SL 1375 de 2018, entre otras.



Procede entonces la Sala a verificar si en el presente caso se encuentran reunidos los anteriores requisitos para que se configure un contrato de trabajo bajo el principio de la primacía de la realidad sobre lo formal.

En el trámite de primera instancia la A quo consideró tener como pruebas los documentos aportados por la sociedad demandada, dentro de los cuales se observan 155 contratos intitulados “*CONTRATO CIVIL*” donde el actor funge como contratista independiente, suscritos entre el señor VICTOR HUGO MAYA CARDONA y la sociedad SERVINOR-T SAS, que regularon su relación del 1º de febrero de 2010 al 10 de febrero de 2018.

Ante tal probanza, se hace necesario atender el artículo 34 del CST., que refiere al contratista independiente en los siguientes términos:

“1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. (subrayado fuera del texto)

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”

Atendiendo la cita normativa, se analiza el acervo probatorio: encontrando las declaraciones rendidas por los señores: Jhon William Gutiérrez, Félix Mario Gutiérrez, Efraín Patiño Maya, Alejandro Guerrero, Pablo Emilio Delgado Guerrero que, al unisonó señalaron que el demandante debía desarrollar sus labores en las instalaciones de la traída a juicio, que si bien tenía algunas herramientas propias, lo cierto es que en el desempeño de sus funciones debía utilizar las suministradas por SERVINOR-T, que era ésta quien determinaba los vehículos en los que debía desempeñar su función de Mecánico Automotriz y fijaba con concienzuda particularidad cada tarea a realizar y la tarifa, pues cada tarea era asignada por el Jefe de taller, las que eran relacionadas en unas planilla que ya venía diligenciadas, que



vestía un uniforme con el logo de la empresa, que de incurrir en fallas en el desarrollo de su labor era acreedor de llamados de atención y que de requerir ausentarse de las instalaciones debía pedir permiso y si faltaba a trabajar debía justificar la inasistencia.

Del recaudo probatorio analizado con anterioridad, se colige que se encuentra totalmente demostrado que entre el señor VICTOR HUGO MAYA CARDONA, y la empresa SERVINOR-T SAS, se verificó la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre lo formal, desde el 1° de febrero de 2010 y hasta el 07 de febrero de 2018, como lo señaló el actor en su demanda, por tanto, la decisión deberá respaldarse.

En punto a la falta de prueba frente al salario tomado como base para fijar las condenas tenemos que obra a folios 6 certificación suscrita el 20 de enero de 2014, por el señor Jairo Fernández, en calidad de Gerente Financiero de la encartada y a folio 7 certificación suscrita el 12 de diciembre de 2017 por el señor Fabio Andrés Márquez Victoria en calidad de Gerente General de aquella. Ambas dan cuenta que el salario mensual percibido por el actor fue de \$2.200.000.

Ante tal situación resulta pertinente citar un aparte de la sentencia radicada bajo el número 36748 del 23 de septiembre de 2019 de la Sala Laboral de la Corte Suprema dentro de la cual se pronunció sobre el valor probatorio de las constancias válidamente expedidas:

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

Diáfano emerge que las constancias laborales expedidas por la propia demandada no sólo prestan un especial valor probatorio, sino que, además, la citada demandada nunca



demonstró una verdad diferente a la plasmada en las constancias por lo que se tuvieron por ciertas a la luz del análisis probatorio.

Ahora, si tales certificaciones fueron erradamente expedidas, que es el argumento de su disenso, ninguna responsabilidad se puede endilgar a la actuación judicial por tal circunstancia, en tanto bien es sabido que toda condena debe estar soportada en sustentos fácticos verazmente probados pues no le está dado al funcionario judicial fundar sus decisiones sobre supuestos.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para confirmar la decisión de primera instancia y dentro del contexto de este pronunciamiento se ha realizado análisis de los alegatos de conclusión de las partes.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y a favor del demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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 número 379 del 28 de agosto de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del promotor del litigio. Fíjese las agencias en derecho en esta instancia, en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
VICTOR HUGO MAYA CARDONA
Vs/. SERVINOR-T SAS.
RAD:76001-31-05-008-2019-00067-01

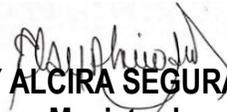
Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: VICTOR HUGO MAYA CARDONA
APODERADA: PIEDAD SARRIA
Correo electrónico: piedads162002@yahoo.es

DEMANDADO: SERVINOR-T- SAS
APODERADO: NELSON LABATON CURREA
Correo electrónico:

LOBATON@ASELT.CO

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 008-2019-00067-01