



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

Acta número: 036

Audiencia número: 464

En Santiago de Cali, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑOZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 204 del 13 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por JHON JAIRO RAMIREZ ROSERO contra el BANCO DE OCCIDENTE y VENTAS Y SERVICIOS S.A.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado del demandante al formular alegatos de conclusión ante esta instancia afirma que el actor fue vinculado a la empresa Ventas y Servicios hoy Nexa, mediante un contrato laboral a término indefinido el 15 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2020, asignándole el cargo de Ejecutivo Junior de Tarjetas de Crédito, con el fin de cumplir con el contrato firmado con el Banco de Occidente. Pero la empresa Ventas y Servicios no realizó el objeto del contrato con sus propios medios, ni con libertad y autonomía técnica, ni directiva, desdibujándose el concepto de contratista independiente, por lo tanto, el verdadero empleador lo fue el Banco de Occidente y la empresa Ventas y Servicios fue una



intermediaria, a las voces del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. Solicitando que la providencia de primera instancia sea confirmada.

El mandatario judicial de Ventas y Servicios expone que en el proveído impugnado, se condena a esa empresa y solidariamente al Banco de Occidente al pago de la indemnización por despido injusto, al considerar el A quo que la causal invocada no constituía una justa causa, pues adujo que el actuar imputado al trabajador correspondía a un bajo rendimiento y no al un incumplimiento de metas, señalando que se debía seguir el procedimiento establecido en el Decreto 1072 de 2015. Pero la falta cometida por el demandante está calificada como grave, de acuerdo a lo dispuesto en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y las políticas de la compañía. Sin que puedan ser modificada la calificación por el operador judicial. Solicitando sea absuelta de todas las pretensiones.

El Banco de Occidente, igualmente a través de apoderado presentó alegatos de conclusión hace alusión a la naturaleza del Banco, donde la empresa Ventas y Servicios S.A. no está autorizada para desarrollar la explotación de servicios financieros, sino que se trata de una sociedad que presta servicios de outsourcing operativo, administrativo y comercial y con el banco demandado, ejecutó actividades relacionadas únicamente con los objetos contractuales, sin intervención del banco, de ahí que no se desprenda ninguna solidaridad, razón por la cual la providencia de primera instancia debe ser revocada.

La sociedad Allianz Seguros S.A. al presentar alegatos de conclusión a través de mandatario judicial expresa que no hay lugar a declarar la solidaridad entre el Banco Occidente y Ventas y Servicios, porque la primera es beneficiaria de las actividades comerciales que ejecuta la última. Donde el fallo impugnado no desarrolla una argumentación suficiente para que se entendiera el por qué se estableció esa solidaridad. Donde la actividad de cada una de las dos entidades convocadas al proceso es diferente, porque Ventas y Servicios se dedica exclusivamente a prestar servicios de outsourcing operativo, más no a prestar servicios relacionados con las actividades bancarias, es por ello que no es posible concluir que existió solidaridad. Considera que se debe revocar la solidaridad y mantenerse la negativa a que esa compañía asegurada responda por acreencias laborales.



A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0394

Pretende el demandante que se declare que el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la firma VENTAS Y SERVICIOS S.A. es un contrato de intermediación laboral. Que se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el demandante y el BANCO OCCIDENTE, en virtud de la figura de la primacía de la realidad, que se configuró entre las partes el 15 de junio de 2018 al 25 de octubre de 2020. Además, que se declare que las comisiones que aparecen en los comprobantes de nómina tienen incidencia salarial y en consecuencia hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social, reclamando el pago de esas diferencias, así como a las indemnización moratoria por no haber consignado de manera completa el valor de las cesantías y la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo porque no se cancelaron de manera oportuna y completa las demás prestaciones sociales. Además, el pago de la indemnización por despido injusto.

Subsidiariamente solicita que, de no acreditarse la existencia del contrato laboral con el Banco Occidente, se imponga las condenas a la firma Ventas y Servicios S.A. y solidariamente al Banco Occidente y que de no proceder la indemnización moratoria se conceda la indexación.

En sustento de esas peticiones anuncia que los extremos cronológicos de la relación laboral sostenida entre el demandante y la empresa contratante Ventas y Servicios S.A fueron: del 15 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2020, el cargo asignado fue Ejecutivo Junior de tarjetas de crédito, labores desarrolladas en las instalaciones del Banco Occidente, cumpliendo una jornada de 7.30 a.m. a 5.30 p.m. de lunes a viernes, con una asignación de \$781.242, más subsidio de transporte y comisiones por venta de los productos financieros del banco, denominados en las nóminas como comisiones VYS, bonif. No prestacional y bonificaciones VYS.



Que la causa o razón por la que dejó de trabajar en el Banco Occidente por intermedio del contratista Ventas y Servicios S.A. fue por determinación unilateral del empleador “despido por justa causa,”. Aduciendo Ventas y Servicios S.A. incumplimiento de metas.

Que los productos que le correspondía al actor vender eran tarjetas de crédito de propiedad de un tercero, en este caso del Banco Occidente y para ello debía ingresar a ese banco a recibir la papelería, debía de identificarse con el carné entregado por Ventas y Servicios S.A. que tenía el logo del Banco Occidente.

Que no se le tuvieron en cuenta las comisiones para liquidar las prestaciones sociales, ni las vacaciones ni los aportes en pensiones a Colpensiones.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad Ventas y Servicios S.A. da respuesta a la demanda a través de apoderado judicial, exponiendo que el actor fue vinculado laboralmente al servicio de esa entidad el 15 de junio de 2018, para desempeñar el cargo de Ejecutivo Junior de Tarjetas de Crédito, laboral que finalizó el 15 de octubre de 2020 por la configuración de una justa causa, porque para el período de junio a septiembre de 2020, el demandante incumplió las ventas de tarjetas de crédito y de clientes, reportando solo 14 ventas cuando la meta era 43 y respecto a los clientes la meta era 27 y sólo llegó a 10, razón por la cual se dio por terminado el contrato el 15 de octubre de 2020, en los términos del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En relación con la remuneración, expresa que estaba compuesta por una proporción fija una variable, la primera de ellas para el año 2020 era de \$877.804 y la variable fue liquidada y cancelada conforme al cumplimiento de metas.

Que en la empresa existe un plan de beneficios de carácter no salarial, que se pactó de manera libre, espontánea y voluntaria en la cláusula novena del contrato de trabajo, que además requieren el cumplimiento de unos requisitos específicos para su causación. Que el



actor solo obtuvo el beneficio de incapacidad, consistente en el pago del 100% de todas las incapacidades.

Bajo esos argumentos se opone a las pretensiones y formula las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación, prescripción, buena fe de Ventas y Servicios S.A. y la genérica.

El Banco Occidente igualmente da respuesta al libelo demandatorio a través del mismo apoderado de la codemandada, exponiendo que esa entidad desconoce las circunstancias de modo, tiempo y lugar que rodearon la relación laboral. Que esa entidad ha dado en arrendamiento las oficinas del inmueble denominado Plaza Caicedo a la sociedad Ventas y Servicios S.A y jamás ha efectuado labor de intermediación, solo hay un contrato comercial con el banco y la sociedad Ventas y Servicios S.A.

Se opone a las pretensiones y plantea las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de responsabilidad solidaria, inexistencia de relación laboral, relación contractual entre el banco y Ventas y Servicios S.A., inexistencia de prestación personal del servicio por parte del demandante y la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, inexistencia de intermediación por parte de Ventas y Servicios S.A., inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, pago, compensación, buena fe, prescripción y la genérica.

El Banco de Occidente llama en garantía a ALLIANZ SEGUROS S.A. con que ha suscrito la póliza número 48.525.198.400, quien al dar respuesta expone no constarle los hechos de la demanda, pero que, de acuerdo con el texto de la demanda, el actor esta expresando que su empleador fue Ventas y Servicios. Formula las excepciones de fondo que denominó: inexistencia del contrato laboral entre el Banco de Occidente y el demandante, no procedencia del contrato realidad, inexistencia de intermediación laboral, no procedencia de la indemnización moratoria y por despido sin justa causa, las bonificaciones no constituyen factor salarial.



Frente al llamamiento en garantía, plantea las excepciones de fondo que denominó: deben respetarse las condiciones del contrato de seguro, disponibilidad del valor asegurado, prescripción ordinaria de las acciones derivadas del contrato de seguros y la genérica.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, en la que el operador judicial decide:

- Declarar probada la excepción propuesta por la demandada que denominó cobro de lo no debido con respecto a la reliquidación de prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.
- Declarar que entre el demandante como empleado y Ventas y Servicios S.A. como empleador, existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 2018 y el 15 de octubre de 2020, terminado unilateralmente por el empleador sin justa causa.
- Condenar a la sociedad Ventas y Servicios S.A. y solidariamente al Banco de Occidente como beneficiario de la obra a pagar en favor del demandante la indemnización por despido sin justa causa en la suma de \$2.690.664.
- Absolver a la aseguradora ALLIANZ de todas las pretensiones del Banco de Occidente al condenarse por solidaridad laboral al Banco Occidente y no estar comprendida esta clase de condenas dentro de la póliza de seguros.
- Absuelve a las demandadas de las demás pretensiones

Conclusiones a las que arribó el A quo, al determinar que la prestación del servicio fue con la sociedad Ventas y Servicios S.A., sin que exista prueba alguna que permita inferir que el verdadero empleador del demandante sea el Banco de Occidente, porque se debió demostrar que quien daba las órdenes al demandante era la entidad bancaria para señalarlo como el empleador, razón por la cual absuelve al Banco de Occidente de la calidad de empleador reclamada por el actor.

En relación con la reliquidación de las prestaciones sociales, donde la carga probatoria de los supuestos fácticos es del trabajador, que debe demostrar que devengaba más del salario



mínimo, deber probatorio que se omitió, porque debe ser una prueba clara, sobre los otros factores que se dice devengó para que se compute como factor salarial, por lo tanto, esa pretensión tampoco sale avante.

Sobre la terminación del contrato, hace lectura de la misiva, donde se dice que fue con justa causa, por no cumplimiento de las metas. Pero se debe interpretar que la causal fue bajo rendimiento, establecida en el numeral 9 del artículo 62 del Código Procesal del Trabajo, y para ello se debió hacer el procedimiento establecido en el Decreto 1072 de 2015, esto es, dos requerimientos, pero en este caso, no se hizo ninguno, sin que se pueda ordenar reintegro alguno porque no se demostró que tuviese problemas de salud, por lo tanto, considera que, si hay despido injusto, ordenando el pago de la correspondiente indemnización, a cargo de la sociedad Ventas y Servicios S.A.

Aduce, además, que la póliza no da para condenar a la aseguradora, porque la condena impuesta al Banco de Occidente por solidaridad, porque es el beneficiario de la obra, ya que contrató a Ventas y Servicios para que venta de tarjetas de crédito, esas tarjetas es parte del objeto del banco convocado al proceso.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, los apoderados que representan la pasiva formulan el recurso de alzada, argumentando:

El mandatario judicial de la sociedad Ventas y Servicios S.A. hace reparo sobre la calificación de la terminación del contrato laboral, donde se ordena el pago de la indemnización por despido injusto, porque hay una indebida interpretación de la carta de terminación del contrato por parte del operador judicial, porque consideró que se trato de la causal de bajo rendimiento, desconociendo por completo, la carta de terminación del contrato laboral, las políticas internas de la demandada y el reglamento interno de trabajo. Además, desde el mismo contrato del trabajo, las partes pactaron como falta grave, que conlleva a la terminación del contrato laboral con justa causa, el incumplimiento de metas.



Se trata, por lo tanto, de una causal diferente a la que interpreta la parte actora y el despacho judicial, porque en ninguna parte de esa misiva, se anuncia que el motivo de finiquitar el vínculo laboral fuera el bajo rendimiento. Además, que, de acuerdo con precedentes jurisprudenciales, cuando la falta es calificada como grave en el contrato de trabajo o reglamento interno, no le es dable al operador judicial, desconocer ese hecho. Considera además que el juez no hizo un análisis de la carta de terminación del contrato y demás pruebas aportadas por la demandada, por lo tanto, no resulta viable la interpretación que hizo el operador, cuando esa situación no se le planteó al trabajador y no hay lugar a hacer los requerimientos señalados en la sentencia.

El apoderado del Banco de Occidente expresa que hay yerro jurídico al condenar solidariamente a esa entidad, porque el hecho de que se haga ventas de tarjetas de crédito, se pueda decir que el banco tenga una especialidad en ventas de éstas, se trata de un servicio de un tercero, es porque el banco no tiene ese objeto social, se encarga de expedirlas y no de ponerlas al público. Además, se tenga en cuenta el llamamiento en garantía, se trata de un tema que está involucrado el banco y si bien en el encabezado de la póliza, el fin es garantizar el pago de las obligaciones, librando al banco, dado que las coberturas contratadas está la que corresponde a indemnización.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con los argumentos expuestos al formular la alzada, no es materia de controversia que el empleador del demandante lo es la sociedad Ventas y Servicios S.A. por lo tanto, nos ocuparemos en definir, si existió o no una justa causa para terminar el contrato laboral y de acuerdo a la respuesta a ese interrogante, se definirá si el Banco de Occidente debe responder solidariamente de la indemnización y si ésta es una de las coberturas a cargo de la aseguradora, llamada en garantía.

Para darle respuesta a la controversia planteada, recordamos que la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62



del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Causales que son taxativas (SL 375, radicación 43264 del 07 de febrero de 2018). Lo que significa que fuera de ese listado dado por el legislador, no puede agregarse ninguna otra, ni siquiera con avenimiento de las partes.

La segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el párrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas.

En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo y el motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Descendiendo al caso que nos ocupa, encontramos que al pdf 01 fl. 38, milita la comunicación del 15 de octubre de 2020, dirigida al demandante por parte de la gerente de Talento Humano de la sociedad Ventas y Servicios, invocando:



- a) Como supuestos jurídicos: el numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo y el reglamento interno del trabajo,
- b) Como supuestos fácticos: “el incumplimiento de la meta establecida de acuerdo a la medición del sistema buen gobierno (junio a septiembre)”. Indicando que la meta para las tarjetas era 43, de la cuales sólo cumplió el 32% y para clientes la meta era 27 y solo cumplió con el 37%.

Para el operador de primera instancia, los hechos que llevaron a la demandada a prescindir de los servicios del actor fue el bajo rendimiento, causal establecida en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que reclamara a la parte demandada la prueba del trámite que establece esa causal. Mientras la parte demandada, expone que esa causal de “incumplimiento de las metas”, fue calificada como grave, desde el mismo contrato laboral.

Por lo anterior, será necesario definir, si las partes de común acuerdo podían pactar en el contrato de trabajo una justa causa para dar por terminada la relación laboral, cuando éstas están determinadas taxativamente en la norma sustantiva del trabajo. Para dar respuesta a ese interrogante la Sala hace acopio de la sentencia SL 375 radicado 43264 del 2018 que al respecto indica:

“Frente al argumento presentado por el censor, el cual fue básicamente que las justas causas para dar terminado el contrato de trabajo son las establecidas taxativamente en la ley, y que dentro de las mismas no se observaba que las partes de mutuo acuerdo pudieran pactar otra diferente, argumento que es totalmente acertado, ya que las partes no pueden crear justas causas de despido, porque esta es una competencia privativa del legislador, como quiera que de acuerdo al artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, éste código contiene el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores, «no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo», así quedó establecido en sentencia CSJ SL, 21 de feb. 2012”

Se concluye entonces, que las justas causas están taxativamente señaladas por el legislador en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que sea permitido plantear unas nuevas o similares, pues están son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables.



Pero no puede desconocerse que el legislador sí autorizó al empleador a calificar ciertas conductas como faltas graves en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (numeral 6 del artículo 62 CST), que es una situación diferente; pues la ley estableció que sólo las calificadas como tal, pueden generar como sanción la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Así quedó plasmado en sentencia CSJ SL499-2013, donde se expresó:

“El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es 'cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.”

Atendiendo los anteriores precedentes jurisprudenciales, se analiza el contrato laboral, que en la cláusula décima estipula (pdf. 05 fl. 94)

“Faltas graves. El empleador señala como faltas graves del trabajador, además de las establecidas por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, sus disposiciones reglamentarias y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo las siguientes, de común acuerdo se califican como graves, cuyo acaecimiento dará lugar a la terminación por parte del empleador del contrato de trabajo con justa causa, sin que



haya lugar a indemnización alguna en favor del trabajador. A) el incumpliendo de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones especiales establecidas por el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, ... r) el incumplimiento de metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignados por el empleador”

Recapitulando, las justas causas para terminar el contrato laboral son taxativas, no pudiendo las partes fijar otras causales, pero si pueden las partes, fijar en pactos, convenciones colectivas, contratos individuales de trabajo, reglamento interno, pueden calificar algunas conductas como graves, pero deben éstas encontrarse enmarcadas dentro de las causales legales de terminación del contrato.

Ahora, retomando el fundamento jurídico de la misiva de terminación del contrato del demandante, se indica el numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo. No pudiendo el juez de primera instancia, modificar la causal invocada en la carta mediante la cual se informa al actor que fenece su vínculo laboral. La tarea del operador judicial es verificar si la causal expuesta para terminar el contrato, realmente se ajusta a lo probado dentro del plenario.

Considera la Sala que lo acordado en el contrato laboral que suscribieron las partes, no se configura una nueva causal de terminación de la relación de trabajo, sino una conducta, al imponerla como una de tantas obligaciones a cargo del trabajador, donde precisamente, el fundamento jurídico de la misiva de terminación del contrato es el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que a letra dice:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Correspondía a la parte demandada demostrar que el demandante, incumplió con las “*metas o niveles de desempeño que sean acordados por las partes o asignados por el empleador*”. Metas que corresponden a los meses de junio a septiembre, como lo anuncia la carta de



terminación del contrato. Omitiendo la parte pasiva de litis, cuáles fueron las metas acordadas, pues no basta con hacer la relación que se dice en la comunicación de terminación del contrato, sino que esa afirmación debía de tener soporte, para así determinar si en efecto se incumplió con ese deber. Por lo tanto, conllevará a que se declare que el contrato individual de trabajo del actor fue terminado sin justa causa.

El otro punto de censura es la solidaridad que declaró el A quo, y para ello partimos de la literalidad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Contratistas independientes.

“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} 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.

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.”.

Se acompañó al pdf. 05 fl. 309 y s.s. copia del contrato denominado: Prestación de servicios para la promoción y venta de tarjetas de crédito y librana celebrado entre el Banco de Occidente y Ventas y Servicios S.A., donde éste último se llamó contratista y se comprometió para con el Banco a llevar a cabo en forma independiente y autónoma todas las labores de promoción y ventas de tarjetas de crédito y libranza del banco, conforme a las políticas y procedimientos establecidos por el Banco en la atención, conocimiento y vinculación de clientes según cada producto.

Del objeto de ese contrato, se puede concluir que la función de la sociedad Ventas y Servicios S.A. fue suplir al banco, en la venta de tarjetas de crédito y libranzas, pero el banco



daría las instrucciones, o lo que llamó políticas y procedimientos en la atención, conocimiento y vinculación de clientes. Por lo tanto, no se trata de una actividad ajena, como lo pretende hacer creer el apoderado de la entidad bancaria, sino que parte de su función, es la de otorgar créditos a sus clientes, éstos pueden ser a través de tarjetas de crédito o libranzas, lo que conlleva a concluir que el Banco de Occidente era beneficiario de la labor que desarrolló el actor a través de la empresa Ventas y Servicios S.A., generándose así la solidaridad predicada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo determinó el A quo.

La inconformidad expuesta por el mandatario judicial de la entidad bancaria convocada al proceso es el no ordenar que la indemnización por despido injusto sea cancelada por la aseguradora. Dado que, para el operador judicial de primera instancia, en la póliza que constituyó no está la de asumir responsabilidades cuando es declarado solidario al pago de éstas.

El Banco de Occidente, llamó en garantía a la aseguradora ALLIANZ SEGUROS, quien aportó del certificado del seguro de cumplimiento, donde el tomador es Ventas y Servicios, el asegurado y beneficiario es Banco de Occidente, cuya duración de esa póliza es del 16 de enero de 2018 al 15 de enero de 2026 y dentro de las coberturas está la del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales (pdf. 13 fl. 22 y 23),

De otro lado, cuando esa aseguradora da respuesta al llamamiento en garantía, expresa que, con la póliza antes citada, se aseguró el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores de la empresa Ventas y Servicios y la responsabilidad de ésta solo se verá comprometida si el banco es condenado. Donde dentro del plenario no se discutió que el señor Jhon Jairo Ramírez Rosero no fuera empleado de Ventas y Servicios S.A, máxime que se acompañó el contrato laboral y se determinó un despido injusto que conlleva el pago de la indemnización por lo tanto, si se puede afectar la póliza número 022220542, lo que conllevará a modificarse la sentencia de primera instancia, porque para asumir responsabilidades por parte de esa aseguradora, nunca se condicionó que el asegurado o beneficiario no podía ser llamado en solidaridad para responder por acreencias laborales.



Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos expuestos por los apoderados de las partes como alegatos de conclusión,

Costas en esta instancia a cargo de la sociedad Ventas y Servicios S.A. y a favor del actor. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

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: MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia número 204 del 13 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en el sentido de: DECLARAR que entre el señor JHON JAIRO RAMIREZ ROSERO como empleado y VENTAS Y SERVICIOS S.A. como empleador, existió un contrato de trabajo entre el 15 de junio de 2018 al 15 de octubre de 2020, terminado unilateralmente por el empleador, sin justa causa, pero por las consideraciones vertidas en precedencia.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia número 204 del 13 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar: CONDENAR a la aseguradora ALLIANZ SEGUROS S.A., llamada en garantía, a responder por las obligaciones solidarias a cargo del BANCO DE OCCIDENTE, de conformidad con la póliza número 022220542.

TERCERO: CONFIRMAR en lo restante de la sentencia número 204 del 13 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación,



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
JHON JAIRO RAMIREZ ROSERO
Vs/. BANCO DE OCCIDENTE Y OTRO
RAD:76001-31-05-015-2021-00300-01

CUARTO: COSTAS en esta instancia a cargo de la sociedad Ventas y Servicios S.A. y a favor del actor. Fijese como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO.

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

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

Rad. 015-2021-00300-01