



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -

Santiago de Cali, veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA NÚMERO 197

Acta de Decisión N° 068

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 174 del 17 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, en contra de **AUTOPARTES HUERTAS E.U.** bajo la radicación No. 76001-31-05-012-2019-00256-01.

ANTECEDENTES

Las pretensiones incoadas en la demanda, están orientadas, a que se declare que, entre el actor y la demandada, existió un contrato verbal de trabajo a término indefinido, desde el 16 de febrero de 2011 hasta el 23 de agosto de 2018; declarando además que el contrato de trabajo terminó de manera unilateral y sin justa causa, en consecuencia, se ordene el reconocimiento y pago de cesantía, interés a la cesantía, vacaciones, prima de servicios, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por falta de pago del artículo 65 del C.S.T., sanción moratoria por no consignación de la cesantía, y los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el 16 de febrero de 2011, el representante legal de la sociedad demandada, vinculó laboralmente al actor mediante contrato verbal para desempeñar el cargo de operario de ensamble electrónico fabricando inversores y ruterros; que inicialmente el vínculo laboral se dio en la ciudad de Bogotá, durante 2 años, desde el mes de febrero del año 2011 hasta el mes de octubre de 2013,



indicando que, en el mes de octubre de 2011, llegaron por común acuerdo, que el actor dejaría de trabajar desde la ciudad de Bogotá y empezaría a prestar sus servicios desde la ciudad de Yumbo- Valle, cumpliendo un horario y recibiendo órdenes del representante legal de la empresa demandada; relata que el vínculo laboral se mantuvo vigente hasta el 23 de agosto de 2018, fecha en que el representante legal de la demandada, dio por terminada la relación laboral de manera unilateral, sin previo aviso y sin justa causa; aduce que, durante el tiempo que perduró la relación laboral el demandante prestó de manera personal sus servicios, siempre cumplió un horario impuesto por el representante legal de la accionada, el cual fue de lunes a sábado de 8:00 am, sin horario de salida, debido a que tenía que cumplir una entrega semanal para enviar a Bogotá.

Informa que, al término de la relación laboral, recibía por parte de la demandada la suma de \$1.600.000, siendo el mismo salario, sin ninguna variable durante los 7 años, 6 meses y 7 días que duró la relación laboral, pagados mensualmente; que durante el tiempo que duró la relación laboral, la demandada nunca afilió al actor a seguridad social, tampoco canceló el valor correspondiente a las prestaciones laborales, tales como, cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicio, vacaciones, entre otras.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.** quien, a través de apoderado judicial, manifestó que, no son ciertos los hechos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°; como ciertos los hechos 7°, 8°, 9° y 10; respecto de lo narrado en el hecho 11, adujo no constarle. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones las de, Cobro de lo no debido, Inepta demanda por acción indebida, Inepta demanda por ausencia de legitimación en la causa por pasiva, Inexistencia del contrato laboral, Temeridad y mala fe del demandante y Genérica. (Página 87 a 106 01ExpedienteDigital)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 174 del 17 de septiembre de 2020, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA en favor de la empresa AUTO PARTES HUERTAS E.U. la excepción de inexistencia de la obligación y, en consecuencia, absolverla de las pretensiones que en su contra haya incoado el señor CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO.

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.**TERCERO: SE ORDENA** el grado jurisdiccional de consultada en favor del señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO** en caso de que el apoderado de la parte actora no interponga recurso de apelación.”

La *A quo* fundamentó su decisión, considerando que en materia laboral por ser una especialidad garantista, hay presunciones que operan en favor del trabajador, una de ellas es que se presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo; asimismo que, cuando se describió traslado, se aceptó que el señor Carlos Humberto Marín Posso, le prestaba servicios a la empresa demandada, pudiendo entender la juzgadora que se puede aplicar la presunción en mención, quedando la carga probatoria a cargo de la parte pasiva de desvirtuar algunos elementos esenciales del contrato de trabajo, y con desvirtuar uno solo, dicha presunción ya no habría, y no se declarararía la existencia de un contrato de trabajo.

Que al verificar la carga probatoria de la demandada, se tiene una situación en particular, y es que el elemento esencial de la remuneración está probado aunque no se puede saber, ni medianamente cuando era que se ganaba el demandante, porque en la demanda dice que \$1.600.000, en la certificación se dice que \$1.600.000, el demandado en el interrogatorio de parte dice que le pagaban por pieza y no se acuerda exactamente cuánto; cuando cuenta el demandante la parte de la historia, dice que le pagaban el mínimo, más horas extras, y luego dice que después pero no determina cuanto, en esencia no hay claridad cuanto se ganaba, pero si se sabe que, había una remuneración, por lo que se puede entender que el elemento de la remuneración está probado.

Asimismo, que respecto de la prestación del servicio, era difícil entender como el actor realizaba la tarea, porque él estaba en su casa solo, no pudiendo el despacho conocer si el trabajo lo hacía solo, o si alguien lo ayudaba, porque nadie lo vio desarrollarlo, ni siquiera los vecinos, pero se hacía una tarea, y se acepta que había una prestación del servicio, sin embargo, que a su criterio, el tema de la subordinación, nunca se supo quién le controlaba la tarea al actor, porque lo que se cuenta, es que al actor le llegaba materiales de la empresa, el hacia los inversores, balastros, el ensamble de ese circuito, los mandaba y luego le giraban el pago, no hay claridad quien le controlaba el horario, que no hay ninguna prueba de que el tiempo se lo controlara la empresa demandada, en esencia el hacia sus cosas solo, ni siquiera había un control de calidad (...)



Concluyendo que, si bien no se desconoce que, el objeto social de la demandada es el tema de repuestos, y en medio de esos repuestos estaba los que ensamblaba el demandante, esa sola situación no hace por sí misma que había un contrato de trabajo; si bien, el actor no tenía autonomía económica, porque dependía de la mercancía que le enviara la demandada, si tenía total independencia para desarrollarla, porque nadie le controlaba el horario, nadie le controlaba el trabajo, y su criterio no había la prueba de subordinación; que en ese orden de ideas, el elemento esencial del contrato de trabajo que es la subordinación, lo desvirtuó la parte demandada.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia el apoderado de la parte actora interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo, indicando que, en el caso se dan los tres elementos del contrato de trabajo, y en especial la subordinación, ello al considerar que el demandante, tal como lo manifestó el mismo, dijo que el demandado fue a visitarlo en una ocasión, visita que se puede tomar como una subordinación porque fue hasta el sitio del trabajo, no entendiendo si estando distante del municipio, en alguna de las visitas que realizó el representante legal de la demandada, no había la necesidad de desplazarse hasta el sitio donde prestaba el servicio el actor.

Igualmente considera que, debió tenerse por el despacho como elemento de subordinación, las constantes llamadas que eran practicadas al actor, por parte del representante legal de la entidad, como las del señor Oscar Huertas y de la señora Laura. Por otra parte, los elementos que producía el actor para la entidad tenían estrecha relación con el objeto social de la entidad demandada; si trabajaba como contratista, en nada se debía presionar si cumplía o no, pues si trabaja como contratista, el sueldo se lo coloca, si necesidad de presionar, porque nadie más interesado de cumplir con la producción era el actor, y las constantes llamadas, se debió tomar por parte del despacho como una subordinación, lo cual no sucedió, considerando con ello, que son claros los argumentos señalados, al permitir que una vez se dé por sentado la subordinación, el derecho que le asiste al actor, en tal virtud, solicita se revoque la sentencia y en su lugar se concedan todos y cada uno de los derechos en la forma expresada en la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA



1. OBJETO DE LA APELACIÓN

Se circunscribe el problema jurídico en establecer, si entre el señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO** y la sociedad **AUTOPARTES HUERTAS E.U.** existió una relación laboral regida por un contrato verbal de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 16 de febrero de 2011 hasta el 23 de agosto de 2018, y como consecuencia de ello, si hay lugar a ordenar el reconocimiento y pago de lo solicitado en el acápite de pretensiones de la demanda.

La parte demandante presentó alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos, sin que se observe que la parte demandada en el término concedido hubiere allegado los mismos.

2- EL CONTRATO DE TRABAJO

En esa medida, con el objeto de determinar si le asiste o no el derecho a lo solicitado por el actor, se hace necesario hacer precisión sobre lo que es un contrato de trabajo; que son dos los sujetos de la relación, denominados el trabajador o empleado, que es la persona natural que presta el servicio en forma personal y el patrono o empleador, quien se beneficiar de dicho servicio.

En el artículo 22 del C.S.T., se define lo que es un contrato de trabajo, en igual sentido el artículo 23 ibidem estipula los elementos esenciales del contrato de trabajo, así: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, (iii) un salario como retribución del servicio.

Además, consciente el legislador de la dificultad probatoria que conlleva especialmente el segundo de los elementos citados, produjo la disposición contenida en el artículo 24 del C.S.T., estipulando en ella una ventaja de ese carácter a favor de la parte débil de la relación de trabajo personal, presumiendo *“que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*. De manera que, le es suficiente al trabajador demostrar en juicio el servicio personal prestado a favor de una persona natural o jurídica para que, en virtud de la presunción legal comentada, se entienda que dicha relación se haya regida por un contrato de naturaleza laboral caracterizado por la concurrencia de los elementos que se dejan citados.



Teniendo en cuenta lo anterior, en materia de carga probatoria, respecto del contrato de trabajo, constituye principio probatorio orientador el determinado en el artículo 167 del C.G.P., en el sentido de que *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*. No obstante, en materia laboral y de conformidad con lo dispuesto en el mencionado artículo 24 del C.S.T., se tiene que al demandante le basta con demostrar el hecho de la prestación del servicio en forma personal y los extremos laborales, para que se presuma la continuada y permanente subordinación, por tanto, se tiene que estamos frente a una presunción legal, lo cual significa que admite prueba en contrario y esa carga corresponde en este caso a la parte demandante.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente:

“...De acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta Sala, demostrada La prestación personal del servicio, obra la presunción a favor de quien lo ejecutó y le incumbe al patrono demostrar que la relación fue independiente y no subordinada. Acreditando el hecho en que la presunción legal se funda, queda establecido que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario” (C.S.J. sentencia de diciembre 1º de 1981).

Lo cual también fue reiterado en Sentencia SL2186 de 2022, donde la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, explicó:

“El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».
La aplicación de la presunción contenida en dicho precepto normativo exige que para que se pueda presumir el hecho que la misma ley establece -contrato de trabajo- deban demostrarse debidamente los hechos en los que aquella se funda, que para este caso corresponden a la acreditación de la prestación personal del servicio a una persona natural o jurídica concebida como empleador y, una vez satisfecha esa carga probatoria, al demandado se traslada la de desvirtuarla, para lo cual deberá aportar elementos de juicio que hagan evidente que la actividad contratada se ejecutó en forma autónoma e independiente.”

Además, de acuerdo con el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios, es decir la prueba para acreditar la prestación del servicio es libre, por ende, es viable la confesión, los documentos, testimonios, inspección judicial, etc. En este orden de ideas, no es dable acreditar un hecho y específicamente para obtener la declaración de contrato de trabajo y sus consecuencias, el mero dicho del actor, ya que contraría el principio de que nadie puede crearse su propia prueba en su propio beneficio.



De otro lado, la recomendación 198 de la OIT, concibe la determinación de la existencia de una relación de trabajo, basado en el *principio de la primacía de la realidad*, la *presunción de la existencia de la relación del trabajo* y el principio de la *libertad de medios de prueba*¹, de ahí que, la citada recomendación se orientó no en el sentido de una definición de la relación de trabajo, sino en el de aportar inicios que permitieran deducirla.

En igual sentido, y teniendo presente la mencionada recomendación de la OIT, se resalta que el requisito de la subordinación puede variar de acuerdo con la naturaleza de la laboral desempeñada por el trabajador, ello aunado a la existencia de trabajadores que efectúan su trabajo a domicilio, como sería el caso del teletrabajo, trabajo a domicilio, entre otros.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL981 de 2023, consideró:

“La tensión creciente entre las nuevas formas de organización del trabajo y la subsistencia del contrato laboral, ha sido abordada por esta Corporación, confiriendo relevancia al haz de indicios (Recomendación 198 de la OIT), de cara a establecer la existencia o no del contrato de trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL 1439-2021, adoctrinó la Corte:

1.2. Los «indicios» de determinación de la relación de trabajo subordinada. Una mención especial al criterio de la integración en la organización de la empresa (Recomendación n.º 198 de la OIT).

En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros indicios o elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada. Si, como atrás se afirmó, el poder de dirección y control que desemboca en subordinación es la razón de ser del contrato laboral, este poder puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta

¹ Recomendación 198 OIT sobre la relación del trabajo, Humberto Villasmil Prieto, César Augusto Carballo Mena, segunda edición.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981- 2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios»

3- CASO CONCRETO

Descendiendo al caso objeto de estudio, revisado el material probatorio aportado por la parte actora, se encuentra certificación de fecha 19 de enero de 2016, suscrita por la señora Laura Ortiz, en calidad de secretaria de la empresa demandada, en el que dejó constancia que el actor desempeñó en la empresa el cargo de operario de ensamble electrónico, con contrato a término indefinido, desde el 16 de febrero de 2011, devengando mensualmente la suma de \$1.600.000, certificación que no fue reconocida por el representante legal de la demandada.

Por su parte la demandada al contestar la demanda expuso frente a los hechos que, es cierto que conocía al hoy demandante, por ser hermano de la ex esposa del representante legal de la demandada, señora Leidy Vanessa Marín Poso, a quien le enviaban material desde la ciudad de Bogotá a Yumbo, para que de manera satelital realizara manualmente piezas electrónicas, pagándole por



cada pieza electrónica hecha y enviada a Bogotá, sin embargo, que nunca hubo vinculó laboral.

De otro lado, en el interrogatorio de parte, rendido por el señor **JOHN HUERTAS MACÍAS**, en su calidad de representante legal de la empresa demandada, informó que, no es cierto que el demandante hubiere laborado para la demandada inicialmente en la ciudad de Bogotá y posteriormente en la ciudad de Yumbo; que no es cierto que el actor laboró para la demandada en la función de operario de ensamble electrónico; que es cierto que, la empresa demandada fabrica elementos electrónicos, como inversores y ruteros; que no es cierto que, el actor le proveía inversores y ruteros, aclarando que, al señor Carlos Humberto, se le enviaba unos materiales para que realizara un inversores satelitalmente, y por cada pieza que él hacía se le pagaba, pero no por contrato de trabajo, sino de manera satelital; que para que el señor Carlos trabajara de manera satelital, para la elaboración de los inversores y ruteros, si se le dio una inducción, aclarando primero que no eran ruteros, son unas piezas electrónicas que se llaman balastos e inversores, que son un circuito que lo puede hacer una persona muy fácilmente, siempre y cuando tenga una inducción; que él le enseñó a hacerlo de manera satelital, más no en la empresa; que cuando al actor se le enseñó a hacer eso, fue en una vacaciones que hizo en Bogotá; que no es cierto que, dentro del objeto social de la empresa, está la fabricación de elementos electrónicos, tales como inversores y balastos, los cuales eran fabricados por el actor; que lo que hacen es otras piezas electrónicas, eso se hacía anteriormente cuando se le enviaba al actor a Cali, pero que, en el 2011 a 2018, la empresa si fabricaba satelitalmente los inversores, los cuales los fabricaba el actor, con los elementos que le suministraba la empresa, y los enviaba a Bogotá.

Asimismo, refirió como cierto que el actor era quien de manera personal, efectuaba la fabricación de los elementos electrónicos; que no es cierto que los extremos de dicha relación de la demandada con el actor, se dio entre el 16/02/2011 hasta el 23/08/2018; que el actor duró fabricando los balastos e inversores, aproximadamente 5 años, pero no tiene la fecha exacta; que el documento del folio 6, no es un documento firmado por él, y que no es un documento que maneja la empresa, que él nunca ha firmado ningún documento; que es cierto que, él era el dueño de la producción efectuada por el señor Carlos Marín, de conformidad con las órdenes y materiales por el suministrados; que es cierto que era él quien le ordenaba al actor, la cantidad de fabricación de piezas,



todo se hacía de manera satelital, lo que el hiciera ganaba; que nunca le canceló de manera mensual la fabricación de dichas piezas, que cuando el hacía y elabora se le cancelaba; que en ocasiones le cancelaba adelantado, que hacia un producto y le cancelaba.

Expresando además que, el actor en Bogotá duró aproximadamente más de un año; que las herramientas con las que el actor armaba los inversores y balastros eran de propiedad de la empresa, que él se las suministro para que hiciera la tarea; que el lugar donde hacia los inversores en Bogotá, era cerca a su casa, y en Yumbo trabajaba desde la casa; que él le mandaba la producción para 100 balastros, y se los enviaba a los 8 días; que él le dejo de mandarle balastros, porque se cansó de que lo chantajeara, y por qué otras personas lo podían hacer desde Bogotá; que nunca le impuso horario, que solo se le decía que cumpla con la elaboración de los balastros, y se le pagaba por lo que hacía.

En el interrogatorio rendido por el señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, informó que, trabajo 2 años en Bogotá, luego realizaba las funciones desde Yumbo, donde el señor John Huertas le suministraba toda la materia prima, recibiendo ordenes de lo que debía suministrarle en envíos hasta Bogotá, que lo que él le enviaba, él le tenía que fabricar la parte eléctrica de lo que era ruterros, inversores, y las cantidades que se ordenaban hacer así mismo se le enviaba; aduciendo además que por los servicios prestados, se le paga el mínimo, luego le aumento un poco más por pieza, que en ocasiones se hacia el pago quincenal, otras veces mensual; que cuando empezó con la empresa, trabajaba la señora Concha, hermana del señor John Huertas; que firmó un contrato a término indefinido, pero el mismo nunca llegó a sus manos; trabajó cierto tiempo por la empresa por el salario mínimo, y recibía órdenes de la cantidad de inversores entre otros que debía realizar; que el salario que ganaba aproximadamente era \$2.000.000 a \$2.800.000, que era un salario inestable; que cuando se trasladó a Yumbo, le pagaban el mínimo, más el trabajo que hiciera adicional que realizara; que en Yumbo, lo controlaban por llamadas que recibía del señor Jhon Huertas, o por la secretaria Laura; que las horas extras, se marcaban por la cantidad de repuestos que enviara; que la certificación laboral que aportó al plenario, fue firmaba por la secretaria, que ella si tenía autorización para emitir la misma.



Manifestó también que, el señor Jhon le enviaba toda la materia prima; que, en caso de que un inversor llegara malo, el señor Huertas le descontaba del sueldo; el pago se hacía por GANE, EFECTY, y se hacía cada mes; que cuando llegaba algo malo, el señor Huertas o la secretaria por llamada se lo informaban; que esos circuitos eléctricos lo realizaba desde su casa; que el trabajo lo hacía él solo; que los llamados de atención se lo hicieron en varias ocasiones, y alguna vez se lo regañó porque se retrasó en la entrega de los pedidos, pero nunca lo sancionaron; recibía llamadas del señor John Huertas, o de la secretaria, dos o tres veces a la semana; que cuando él empezó a trabajar en el 2011, tuvo un período de prueba de 2 meses, luego de eso se realizó el contrato a término fijo, hasta el año 2018, hasta que se empezó a tener inconvenientes por los pagos.

La señora **LEIDY VANESSA MARÍN POSSO**, testigo de la parte demandada y hermana del demandante, al rendir su testimonio expuso que, trabaja satelitalmente para la empresa demandada, que satelitalmente hace referencia a que le pagan por lo que produzcan, no tiene que cumplir horario en la empresa y le pagan por la producción que haga, y en esas condiciones labora desde el 2018; relató que el demandante vivió en Bogotá, en la casa de ella y su ex esposo, duró 2 años viviendo con ellos, que en razón a la situación económica de su hermano, habló con John para que lo apoyará, entonces su ex esposo le colaboró para que desde la casa de forma satelital hiciera lo que en ese entonces era inversores, y se le pagara por producción, que no cumplió ningún horario, siempre trabajo de forma satelital; que él se fue de Bogotá a vivir a Mulaló, que le siguieron enviado trabajo satelital (...)

En igual sentido, relató que el actor nunca cumplía un horario, que jamás hizo parte de la empresa; que en ningún momento se le hizo firmar contrato; que al actor nunca se le hizo ningún control de su trabajo; que la relación satelital a que hacen referencia, terminó en agosto de 2018; que la señora Laura Ariza, ha sido la secretaria desde el 2014-2015 de la demandada; que la certificación laboral que firmó la señora Laura, era por un favor que se le hizo al demandante, que ninguna de las manifestaciones expuestas en el certificado laboral es cierto, eso solo fue un favor para el actor; que jamás el señor John, le fue a controlar el trabajo al actor hasta el municipio de Yumbo.



Expuso que el actor trabajo para la demandada desde el 2011 hasta el 2018, constándole lo dicho, porque en el 2011 ella se llevó a su hermano a vivir con ellos; que el actor si cumplía una tarea, que era hacer la entrega de los inversores; que la remuneración que recibía el actor, por el trabajo que hacía, era pago por producción, que el pago se hacía cada vez que entregara trabajo, que, por cada inversor, se le pagaba 2.500, por 200 balastos, es decir, \$500.000, que a ella le pagan también de esa manera.

La testigo **LAURA ARIZA FORERO**, quien informó trabajar para la demandada como secretaria desde el año 2013, manifestó que, que la empresa no contrata como tal, que son familia y nunca han tenido ningún inconveniente, igual se cancela lo que estipula la ley, tienen vacaciones, cesantía; las personas que tienen esas condiciones, es una hermana de don John, un sobrino, una mensajero, que en total son 5 personas, que John, genera normalmente un contrato de trabajo; que el trabajo satelital, solo han tenido con una persona, que es la persona que está demandando, esto es, Carlos Marín, él les colaboraba desde Cali, generando unos inversores que antes manejaban, el los hacía, porque ellos directamente no los podían hacer por motivos de tiempo, por lo que, él los hacia y se los enviaba.

Refirió que, cuando ella llegó a la empresa ya el actor hacia los inversores desde Cali, pero no sabe cómo fue la forma en que lo contrataron; que al demandante se le cancelaba por inversor terminado, que se le enviaba todo el material desde Bogotá, que el dinero se le enviaba, incluso sin haber entregado material; que si no está mal, se le pagaba por unidad entre \$4.000 a \$4.500, pero no está segura; que él actor trabaja desde la casa de él, pero no le consta, era lo que él decía, y que hacia los inversores, que consistía en armarlos desde cero, soldar cables, hacer bobinas, pegarlo o añadirlo en la tarjeta electrónica, y una vez terminado, se le echaba una resina; que el material se le enviaba cada 15 días, y enviaba inversores de manera semanal o quincenal, dependiendo de la necesidad de la empresa; que cuando se le enviaba el material, se le explicaba que debían tener que cumplir con los pedidos con los clientes, y se le decía que envié algo, por los menos cada 8 días, para poder dar a los clientes lo que necesitaban; que si no entregaba el pedido no pasaba nada; que varias veces si se tuvo problemas con el cliente, porque el actor no cumplía con la entrega; que el actor manejaba su tiempo de manera libre e independiente; que solo llamaba al actor, para preguntarle qué cantidad tenía para envió; que el representante legal de la empresa, no lo visitaba,



que de pronto si lo llamaba, solo a decirle que tenía que cumplir con los pedidos, pero que no era con frecuencia.

Respecto de la certificación que obra a folio 6 del expediente, indicó que, esa carta si está firmada por ella, que la generó por que el actor, una día la llamo a decirle que necesitaba pedir un préstamo en el Banco, y como no tenía una carta laboral concreta, necesitaba que se le hiciera una carta que constara que él trabajaba con ellos, que esa carta se generó sin consultarle a don JHON, que la hizo bajo su responsabilidad, creyendo en el actor y no pensó que habría ningún inconveniente; que lo que se manifestó en la carta no era cierto, porque no había contrato a término indefinido, porque él trabajaba de forma satelital, al igual que tampoco era cierto el salario impuesto en la misma; que cuando se generó esa carta, no se lo contó al dueño de la empresa, porque ella no pensó que se utilizaría para algo indebido; que Carlos, le dijo el valor y la fecha que tocaba colocarle para que el Banco no le negara el crédito. (...)

El señor **OSCAR HUERTAS**, al rendir su testimonio, informó que labora en la empresa demandada hace más de ocho años, que él está contratado por contrato de trabajo a término indefinido; que Autopartes, se dedica a la venta de autopartes de transporte pesado, pero desconoce cómo se maneja los contratos, que las personas que trabajan directamente en la empresa, es Laura, Julián, tía Nohora, y otro muchacho; que el señor Carlos Humberto Marín Posso, es el hermano de la ex esposa de su tío, que trabajo hace 3 o 4 años, pero era una persona que iba cuando quería; que el no tuvo contacto directo con el señor Carlos; que el actor trabajaba como satélite, que para él satélite es la persona que trabaja desde la casa; que al señor Carlos se le despachaba material, pero no devolvía el material hecho completo; que cuando quería devolvía lo poquito que hacía, que era una persona muy irresponsable; cree que el servicio lo prestaba desde Cali; que como quedaba a distancia, no había control de cómo trabaja el actor; que si era constante la llamadera al actor, para que les enviara los inversores, que de la empresa llamaba, su tío, Laura, o en ocasiones él, que lo único que le decían era que devolvieran material hecho, para ellos poder despachar.

Refirió también que la persona que le enseñó a Carlos a fabricar los inversores, fue él, que se le enseñó para que el realizara eso desde la casa; que cuando se le enseñó al actor, se hizo desde la casa del testigo; que eso se le enseñó para que el trabajara, por ser familiar de la señora Marín, que fue por



orden de su tío; que en la empresa de planta, no había ninguna persona que hiciera inversores y balastros, que él era el único que lo hacía, reiterando que las llamadas que se le hacían al actor por parte de la empresa, era solo para que enviara material; que él tiene entendido que el actor, ganaba por lo que hacía, pero que siempre se le pagaba de manera adelantada, que a pesar de que el elemento que enviara Carlos saliera dañado, igual se le pagaba.

La señora **KATHERIN PÉREZ RODRÍGUEZ**, informó ser amiga del actor, sin ningún vínculo con la demandada; que ella conoció a Carlos, desde el año 2012, conoce que él trabaja para el señor Jhon; que en el año 2012 ella no vivía en Bogotá, pero conoce de que el actor trabajaba en auto partes, por lo que le contaban, no conoce a nadie que trabaje en auto partes; que cuando el actor vivía en Mulaló, si frecuentaban porque su casa estaba cerca de la suya, y lo visitaba de manera diaria, por hacer visita a su esposa; que el señor Carlos, en su casa trabaja haciendo repuestos de lo que hacían en la empresa del señor Jhon, que sabe que esos materiales eran del señor John, por los comentarios que hizo el señor Carlos Humberto.

Finalmente el testigo **DANIEL PÉREZ**, informó conocer al actor por ser su vecino desde el año 2013, que todos los días pasaba por la casa del actor, pero medio ingresaba a su casa para saludarlo, aduciendo conocer que el señor Carlos se dedicaba a la elaboración de balastros, que esa labor lo hacía solo, que en ocasiones lo veía sin elementos de protección; que el señor Carlos trabajaba en la casa de él, que él tenía la mesa de trabajo en la venta, y era por donde lo veía; desconoce quién lo contrato, que sabe que el fabricaba inversores, pero desconoce cuánto le pagaban y la frecuencia; indica que el señor Carlos le contaba que lo llamaban directamente desde Bogotá, le consta su dicho por las cosas que el actor le contaba y por lo que veía, pero que no miro ningún documento donde evidenciara quien contrato al actor.

Amén de lo anterior, estima la Sala que desde un comienzo quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante a favor de la demandada, presumiéndose por tanto la subordinación laboral y en el asunto a juzgar la sociedad demandada, conforme a las reglas de la carga de la prueba no logró desvirtuar dicha presunción.

Por el contrario, del material probatorio allegado al proceso, se corrobora la estructuración de esa dependencia, acorde con lo que añora la realidad



de los hechos, debiéndose en el caso particular dar aplicación al principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la forma del documento contractual, para establecer la existencia de la relación laboral.

La anterior conclusión se logra extraer, pues de la prueba testimonial recaudada en el proceso, así como del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada, se desprende que, en efecto, el señor Marín Posso, prestó sus servicios a favor de la demandada, en la elaboración de piezas electrónicas, como inversores y ruterros, piezas que eran elaboradas por el actor con los materiales que le suministraba la demandada.

Asimismo, el representante legal de la accionada, fue claro en indicar que, para que el señor Carlos Humberto Marín Posso “*trabajara de manera satelital*”, para la elaboración de inversores y ruterros, si se le dio una inducción, que fue él quien le enseñó a hacerlo, ello en unas vacaciones que hizo en Bogotá; además que entre el 2011 a 2018 la empresa si fabricaba satelitalmente los inversores, los cuales eran fabricados por el actor, con los elementos que le suministraba la empresa.

En igual sentido, refirió que el actor duró fabricando balastros e inversores, aproximadamente 5 años; siendo cierto además que la demandada era dueña de la producción efectuada por el demandante, de conformidad con las órdenes y materiales por él suministrado, y era la accionada quien le ordenaba al señor Marín Posso la cantidad de fabricación de piezas.

Del testimonio rendido por la señora Leidy Vanesa Marín Posso, testigo de la parte demandada y hermana del demandante, se destaca que, el actor trabajo para la demandada desde el año 2011 hasta el 2018; que el actor si cumplía con la tarea de hacer la entrega de los inversores, pero que la remuneración que recibía era pago por producción.

Por su parte, la señora Laura Ariza Forero, secretaria de la demandada desde el año 2013, fue clara en señalar que, cuando ella llegó a la empresa, el actor ya hacia los inversores desde Cali, que se le enviaba todo el material desde Bogotá cada 15 días, y el actor enviaba inversores de manera semanal o quincenal, dependiendo de la necesidad de la empresa, y que cuando le enviaban el material, se le explicaba que debían cumplir con los pedidos de los clientes.



De la literalidad de la prueba testimonial recaudada y de lo rendido por el representante legal de la demandada, se destaca la **continua prestación personal del servicio** por parte del señor Marín Posso, a favor de la demandada, ello desde el año 2011 al 2018, para la elaboración de inversores, respecto de lo cual fue capacitado directamente por la accionada, labor que efectuó el demandante inicialmente desde la ciudad de Bogotá y posteriormente desde su domicilio en el municipio de Yumbo- Valle del Cauca; quedando acreditado además que la labor ejecutada por el actor, se hacía con herramientas e insumos suministradas por la demandada.

Ahora, la absolución de las pretensiones por parte de la *A quo*, se fundamentó al concluir que, no se acreditó el requisito de la subordinación, debiéndose por ende reiterar que, de conformidad con la recomendación 198 de la OIT, dicho requisito puede variar de acuerdo con la naturaleza de la laboral desempeñada por el trabajador, ello aunado a la existencia de trabajadores que efectúan su trabajo a domicilio, como sería el caso del aquí demandante.

Lo anterior, si se tiene en cuenta, que, del análisis del material probatorio recaudado en el proceso, se desprenden varios indicios de subordinación, como es el caso de las llamadas que le hacía la demandada al actor para el cumplimiento del envío de las piezas electrónicas, además de ser la demandada quien le imponía la cantidad de piezas que debía fabricar, y no reposar prueba sumaria alguna que acredite que era el actor quien ponía el precio de las piezas electrónicas que fabricaba, hechos que acreditan que efectivamente el actor estaba subordinado por la empresa demandada.

Destacándose, que las piezas electrónicas que eran fabricadas por el actor desde su domicilio, eran del giro ordinario de la empresa accionada, lo que indica otro indicio del tipo de relación que unió a las partes, pues de aceptarse que el trabajo que efectuaba el actor desde su domicilio, no puede entenderse como un contrato de trabajo, estaría desconociendo el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, ello, en tanto la relación contractual entre las partes no está atada a la calidad que ostenta la persona, sino a las condiciones en que se ejecuta la labor.

Aclara la Sala que, si bien en todo contrato hay obligaciones y existen directrices, no es menos cierto que ellas no deben ser de manera continua y permanente, pues de lo contrario configuran una relación laboral, y en el presente



caso se observa que desde el año 2011, el actor prestó sus servicios personales a favor de la demandada, en la elaboración de piezas electrónicas, funciones que desempeño hasta el año 2018, es decir, por un espacio de aproximado de 7 años, por tanto, sin lugar a dudas, según lo expuesto queda demostrado que entre las partes se dio un verdadero contrato de trabajo.

Extremos temporales

Ahora, en aras de entrar al establecimiento de los extremos temporales del vínculo laboral que unió a las partes, considera la Sala oportuno traer a colación lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 6 de marzo de 2012, Rad. 42167, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, donde se señaló que, si bien la presunción de la existencia del contrato de trabajo opera a favor del demandante, esta no lo releva de las demás cargas probatorias como lo son los extremos temporales, sin embargo, resalta la Corte dentro de la misma decisión que los jueces deben procurar por desentrañar los extremos temporales con los medios probatorios, cuando exista la certeza de la prestación del servicio por un determinado tiempo.

En tal virtud, tenemos que, en los hechos de la demanda, la parte actora aduce que, la relación laboral empezó el 16 de febrero de 2011, y término el 17 de agosto de 2018; sin embargo, de la prueba testimonial recaudada, así como del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada, solo se tiene acreditado que en efecto, la prestación del servicio del actor a favor de la demandada se dio entre el año 2011 y 2018, sin que los mismos precisaran el mes y día en que en efecto inició la prestación de servicio.

De lo rendido por la señora **LEIDY VANESSA MARÍN POSSO**, testigo de la parte demandada, se destaca que el actor dejó de prestar sus servicios en el mes de agosto de 2018, lo cual es concordante con lo rendido por la testigo Laura Ariza Forero, quien fue clara en indicar que, la última vez que se le envió pedido al actor fue en el mes de julio de 2018, pudiendo entonces concluir que la relación laboral existente entre las partes si feneció en el mes de agosto de 2018.

En cuanto a la certificación laboral obrante a folio 6 del expediente (Pág. 9-01ExpedienteDigital), quedó acreditado en el plenario que, el mismo fue un documento suscrito por la señora Laura Ariza, en su condición de secretaria



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

de la demandada, la cual se debe mirar como un documento declarativo emanado de tercero, sin que, las justificaciones dada por la autora sean suficientes para enervar su contenido

Por manera que, a partir de los testimonios rendidos, se debe tener como extremo inicial de la relación laboral cuando menos el **31 de diciembre de 2011**, último día del referido año, y como final el día **23 de agosto de 2018**.

Visto lo anterior, al no acreditarse el pago de las prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia del vínculo laboral, se debe impartir la correspondiente condena, efectuando la liquidación correspondiente, por toda la vigencia de la relación laboral, esto es, desde el 31 de diciembre de 2011 al 23 de agosto de 2018, en tanto la demandada no formuló la excepción de la prescripción, acreencias que se liquidan sobre el salario mínimo legal vigente para cada anualidad, en tanto la parte actora no probó sumariamente que el valor que devengó durante la vigencia de la relación laboral hubiere sido superior a dicho salario, arrojando así, los siguientes valores:

DESDE	HASTA	SALARIO	MESES	DÍAS LABORADOS	CESANTÍA	INTERESES CESANTÍA	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES
31/12/2011	31/12/2011	\$ 535.600	0,03	1	\$ 1.488	\$ 0	\$ 1.488	\$ 744
1/01/2012	31/12/2012	\$ 566.700	12,00	360	\$ 566.700	\$ 68.004	\$ 566.700	\$ 283.350
1/01/2013	31/12/2013	\$ 589.500	12,00	360	\$ 589.500	\$ 70.740	\$ 589.500	\$ 294.750
1/01/2014	31/12/2014	\$ 616.000	12,00	360	\$ 616.000	\$ 73.920	\$ 616.000	\$ 308.000
1/01/2015	31/12/2015	\$ 644.350	12,00	360	\$ 644.350	\$ 77.322	\$ 644.350	\$ 322.175
1/01/2016	31/12/2016	\$ 689.455	12,00	360	\$ 689.455	\$ 82.735	\$ 689.455	\$ 344.728
1/01/2017	31/12/2017	\$ 737.717	12,00	360	\$ 737.717	\$ 88.526	\$ 737.717	\$ 368.859
1/01/2018	23/08/2018	\$ 781.242	7,77	233	\$ 505.637	\$ 39.271	\$ 505.637	\$ 252.819
TOTAL			12,03	361	\$ 4.350.847	\$ 500.518	\$ 4.350.847	\$ 2.175.423

Resultando también procedente la petición del accionante de ordenar el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensión por el periodo del 31 de diciembre de 2011 al 23 de agosto de 2018, previó elaboración del cálculo actuarial por parte del fondo de pensiones al cual se encuentre afiliado el señor Marín Posso, y calculado sobre el salario mínimo mensual legal vigente para la época de la cotización.

Indemnización por despido sin justa causa

De vieja data viene sosteniendo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, para la prosperidad de



la indemnización por despido sin justa causa, le corresponde al trabajador acreditar el despido, luego de comprobado lo anterior, se traslada la carga al empleador de la justificación del mismo.

Del material probatorio antes recaudado, no se observa que de este se desprenda la acreditación del despido, por tanto, al no correr el trabajador con su carga procesal debe absolverse a la demandada por dicho concepto.

Sanción Moratoria del Artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y del Artículo 65 del C.S.T.

En relación a la sanción moratoria por la no consignación de cesantía, se debe indicar que el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, señala que:

“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

En igual sentido, la indemnización moratoria para cualquiera de los dos eventos, numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que se reclama, así como la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., tanto la jurisprudencia y la doctrina laboral han sido reiterativas en instituir que dichas sanciones no operan de manera automática y por ende, cada asunto conlleva la apreciación de los elementos subjetivos de mala o buena fe en que incurrió el empleador para no cumplir con sus obligaciones.²

Con respecto a la prueba de los elementos aludidos, se ha dicho que el empleador sólo se libera de la indemnización a que aluden las disposiciones en cita, demostrando que su actitud obedeció a motivos valederos que evidencian, sin lugar a duda, su buena fe.

En sentencia SL2304 del 6 de julio de 2022, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, consideró:

“La interpretación y aplicación que ha realizado la Corte respecto de las disposiciones que consagran las moratorias, bien sea la indemnización del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 y la sanción del 99 de la Ley 50 de 1990, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas absolutas acerca de cuándo hay buena o mala fe.

² CSJ SL, 24 jun. 2015, rad. 50930. M.P. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruíz



En su lugar, la jurisprudencia se ha inclinado por una aplicación e intelección, según la cual la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en cada caso específico, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, lo cual, por demás, está en armonía con lo previsto por el artículo 61 del CPTSS, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando [el actuar de] un empleador es de buena o de mala fe» ya que «[...]sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).

Desde este punto de vista, las decisiones fundamentadas en guías o paradigmas preestablecidos de comportamiento de buena o mala fe se distancian del sentido que la Corte ha atribuido a los preceptos normativos que consagran la indemnización moratoria.

En ese orden de ideas, la simple negación de la relación laboral no exonera, per se, al empleador demandado de la indemnización moratoria, como tampoco la demostración del contrato de trabajo trae consigo inexorablemente que se imponga dicha sanción. En efecto, la absolución de esta clase de indemnización o sanción, cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por parte del accionado, al dar contestación al libelo demandatorio, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la decisión que ponga fin a la instancia, habida consideración de que en ambos casos se requiere del examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que atañe las circunstancias que rodearon el desarrollo y finalización del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada, conforme a la prueba arrimada. (...)

Por manera que, para examinar la situación particular, para determinar la procedencia o no de la referida sanción, se debe establecer si el empleador incumplido actuó de mala fe.

En lo referente a la **indemnización estipulada en el artículo 65 del C.S.T.**, equivalente a un (1) día de salario por cada día retardo por el no pago de salarios y prestaciones a la terminación de la relación laboral, debe advertirse que, tanto la jurisprudencia y la doctrina laboral han sido reiterativas en instituir que dicha sanción no opera de manera automática sino que conlleva la apreciación de los elementos subjetivos de mala o buena fe en que incurrió el empleador para no cumplir con sus obligaciones.

Ha sido constante e invariable el criterio de la Corte Suprema de Justicia, con respecto al tema de la indemnización moratoria que se incorpora en el artículo 65 del C.S.T., desde hace muchos años, entre las que esta la sentencia del 07 de Julio de 2009 radicación No. 36821 con ponencia del Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza;

“La indemnización moratoria – consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales- es una figura

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

El recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe”.

De lo anterior se colige, que el sólo hecho que a la terminación del contrato el empleador no cumpla con la obligación contenida en el referenciado artículo, de pagar al trabajador todo concepto que este insoluto, no por ello opera automáticamente la indemnización moratoria que establece la norma citada, por lo que se requiere para establecer dicha sanción, la concurrencia de la mala fe del empleador en no cumplir con su carga.

Por lo dicho el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, goza de una presunción legal, desarrollada por vía jurisprudencial, tal y como es la buena fe, la misma, que debe ser desvirtuada para que opere la indemnización que regula la norma en mención, la cual si no se halla suficientemente probada, es óbice para condenar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se le encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato.



Así las cosas, al pretender la demandada encubrir una relación laboral, esa conducta, no es demostrativa de buena fe, razón por la cual se hace acreedora de las sanciones moratorias pretendidas, recordando entonces que en el caso de la sanción moratoria por no consignación de cesantía, surge a la vida jurídica el 15 de febrero de cada anualidad, día siguiente a la fecha máxima con que cuenta el empleador para consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía y hasta el 14 de febrero del año siguiente; al año siguiente corre otra moratoria respecto a la cesantía del respectivo período, sin que se pueda duplicar.

Al efectuar el respectivo cálculo se tiene en cuenta el año que se adeuda la cesantía, el salario diario, que para el caso concreto corresponde al salario mínimo, y el periodo a liquidar, partiendo del 15 de febrero, fecha siguiente al plazo para consignarlas y, hasta el 14 de febrero del año siguiente.

Es así como, para el pago de la cesantía del año 2011, los días de mora se generan entre el 15-02-2012 hasta el 14/02/2013, para un total de 360 días de mora, arrojando **\$6.800.400.**

Para el pago de la cesantía del año 2012, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2013 al 14-02-2014, para un total de 360 días de mora, arrojando así la suma de **\$7.074.000.**

Para el pago de la cesantía del año 2013, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2014 al 14-02-2015, para un total de 360 días de mora, arrojando así la suma de **\$7.392.000.**

Para el pago de la cesantía del año 2014, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2015 al 14-02-2016, para un total de 360 días de mora, arrojando así la suma de **\$7.732.000.**

Para el pago de la cesantía del año 2015, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2016 al 14-02-2017, para un total de 360 días de mora, arrojando así la suma de **\$8.296.442.**

Para el pago de la cesantía del año 2016, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2017 al 14-02-2018, para un total de 360 días de mora, arrojando así la suma de **\$8.852.604.**

Para el pago de la cesantía del año 2017, los días de mora, están comprendidos entre el 15-02-2018 al 23-08-2018, fecha última de terminación

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

del vínculo laboral, para un total de 189 días de mora, arrojando así la suma de **\$4.921.825**, como se refleja a continuación:

DESDE	HASTA	DÍAS MORA	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	VALOR SANCIÓN
15/02/2012	14/02/2013	360	\$ 566.700	\$ 18.890	\$ 6.800.400
15/02/2013	14/02/2014	360	\$ 589.500	\$ 19.650	\$ 7.074.000
15/02/2014	14/02/2015	360	\$ 616.000	\$ 20.533	\$ 7.392.000
15/02/2015	14/02/2016	360	\$ 644.350	\$ 21.478	\$ 7.732.200
14/02/2016	14/02/2017	361	\$ 689.455	\$ 22.982	\$ 8.296.442
15/02/2017	14/02/2018	360	\$ 737.717	\$ 24.591	\$ 8.852.604
15/02/2018	23/08/2018	189	\$ 781.242	\$ 26.041	\$ 4.921.825
TOTAL, SANCIÓN MORATORIA POR NO CONSIGNACIÓN CESANTÍA					\$ 51.069.470

Ahora, al no obrar razón justificable en la mora en el pago de las acreencias laborales a favor del demandante, para el momento de la terminación del vínculo laboral, hay lugar a la condena por indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., equivalente a un día de salario por cada día de mora, en consecuencia, se debe pagar la suma diaria de \$26.041.00, desde el 24 de agosto de 2018 (Día siguiente a la terminación del vínculo laboral), hasta que efectué el pago total de las prestaciones adeudadas.

Bajo las consideraciones antes expuestas, se revocará la sentencia de primer grado.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia Apelada No. 174 del 17 de septiembre de 2020, emanada del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar **DECLARAR** no probadas las excepciones de fondo propuestas por la sociedad demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.**, por las razones esgrimidas en esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato realidad entre el señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO** y la demandada



AUTOPARTES HUERTAS E.U., entre el 31 de diciembre de 2011 al 23 de agosto de 2018, en la modalidad verbal a término indefinido.

TERCERO: CONDENAR a la demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.**, a pagar al señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, los siguientes conceptos, y valores liquidados entre el 31 de diciembre de 2011 al 23 de agosto de 2018.

- a) \$ 4.350.847, por concepto de cesantía.
- b) \$ 500.518, por concepto de intereses a la cesantía.
- c) \$ 4.350.847, por concepto de prima de servicios.
- d) \$ 2.175.423, por concepto de vacaciones.
- e) Cancelar el valor correspondiente a aportes a pensión, por el periodo del 31 de diciembre de 2011 al 23 de agosto de 2018, previa elaboración del cálculo actuarial por parte del fondo de pensiones al cual se encuentre afiliado el señor Marín Posso, y calculado sobre el salario mínimo mensual legal vigente para la época de la cotización.
- f) **ABSOLVER** a la demandada por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

CUARTO: CONDENAR a la demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.**, a pagar al señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, la suma de **\$51.069.470**, por concepto de sanción moratoria por no consignación de la cesantía, de conformidad con lo explicado en la parte motiva.

QUINTO: CONDENAR a la demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.**, a pagar al señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, la suma diaria de \$26.041.00, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., desde el 24 de agosto de 2018, hasta que efectuó el pago total de las prestaciones adeudadas.

SEXTO: COSTAS en primera instancia a cargo de la demandada **AUTOPARTES HUERTAS E.U.** y a favor del señor **CARLOS HUMBERTO MARÍN POSSO**, las cuales se fijarán por la a quo. Sin costas en esta instancia.

SÉPTIMO: A partir del día siguiente a la DESFIJACIÓN DEL EDICTO comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 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: **62e63fabbf08c1b98c01984e213a405f0f97bce0e4ce81bff16441dc93a12593**

Documento generado en 28/07/2023 09:59:59 AM

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

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