



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso:	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	SANTIAGO RAMIREZ DAVID
Demandado	CORPORACION CLUB CAMPESTRE CALI
Radicación	760013105015201300448 01
Asunto	Apelación de Sentencia
Tema	Contrato Realidad
Sub Tema	Presunción de existencia del contrato de trabajo: Contrato Realidad. Requisitos.

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de agosto de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver el **Recurso de Apelación** formulado por la parte **demandante** contra la **Sentencia No. 065 del 2 de abril de 2014**, proferida por el **Juzgado Quince Laboral del Circuito** de esta ciudad.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 136

Antecedentes

Por conducto de apoderado judicial, **SANTIAGO RAMIREZ DAVID**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE CALI**, con el objeto que se declare la **existencia de una relación laboral**; consecuente con ello solicitó que se reconozcan; **trabajo suplementario, prestaciones sociales** (cesantías, y sus intereses y primas de servicio), **vacaciones** y el pago de las **indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST**.

Demanda y Contestación

Manifestó el actor que, laboró para la **CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE CALI**, desde el **1 de octubre de 2010 hasta el 1 de diciembre de 2012**, vinculación que se hizo a través de un contrato de prestación de servicios, simulando un contrato laboral, por cuanto en el mismo se especificó una duración indefinida, se pactó un horario de trabajo, se definió una subordinación directa con las tareas encomendadas y la remuneración fue salario promedio.

Al contestar la demanda. La CORPORACION CLUB CAMPESTRE CALI se opuso a todas las pretensiones de la misma. En su defensa propuso como excepciones de mérito: **INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, CARENCIA DE CAUSA Y DERECHO, COBRO DE LO NO DEBIDO, ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA Y LA INNOMINADA**.

Trámite y Decisión De Primera Instancia

El **Juzgado Quince laboral del Circuito de Cali**, profirió la **sentencia del 2 de abril de 2014, absolviendo** a la entidad accionada, y condenando en costas al demandante.

En concreto señaló el A quo, la ausencia de unos de los requisitos del contrato de trabajo, pues la subordinación no fue demostrada por el trabajador, toda vez que, él desplegaba su función en el club, pero este a su vez contrataba con los socios del club, existiendo una doble vinculación laboral y que además no existió exclusividad por el servicio prestado.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión apela el **demandante**. Manifestó su desacuerdo con el hecho de no haberse tenido en cuenta que lo que existió entre él y la entidad accionada fue una verdadera relación laboral y que el juez de instancia no apreció, pues si existieron órdenes por cuanto dicha entidad tiene una jerarquización en su estructura administrativa para poder impartir esos mandos, así quedó demostrado con los testimonios de SANDRA y EDILMA. Concluyendo que, para el caso en cuestión, desarrolló sus actividades bajo subordinación y dependencia del Club.

Para resolver basten las siguientes

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** presentado por el **demandante** contra la **Sentencia No. 065 del 2 de abril de 2014**, proferida por el **Juzgado Quince Laboral del Circuito** de esta ciudad.

Revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la Litis en estudio.

Hechos Probados

En el sub iúdice no es materia de discusión que: **(i)** el actor, laboró para la

CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE CALI, desde el **1 de octubre de 2010 hasta el 1 de diciembre de 2012**, vinculación que se hizo a través de un contrato de prestación de servicios a término indefinido.

Problemas Jurídicos

Debe la Sala dilucidar de una parte, **i)** si el sentenciador de la alzada trasladó la carga de la prueba de la subordinación al demandante y desconoció así la presunción legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo; de otra **ii)** si en el plenario quedó acreditada la autonomía e independencia del accionante respecto de la demandada, propia del contrato civil de prestación de servicio; y, conforme a ello, si resulta procedente: **iii)** el reconocimiento de la existencia de una verdadera relación laboral; y, consecuentemente, **iv)** el pago de las prestaciones sociales y las vacaciones, por todo el tiempo laborado; **v)** el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa; y, **vi)** el reconocimiento y pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. por el no pago de los salarios y prestaciones debidos.

Análisis del Caso

Legislación y Jurisprudencia Aplicables

Al tenor del artículo 22 del C.S.T., una relación laboral es aquel vínculo contractual que existe entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. Para que se configure dicha relación laboral, se deben presentar los tres elementos inconfundibles consagrados en el artículo 23 *ibídem* que son: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

La actividad personal del trabajador, implica la realización de un trabajo o labor por parte de una persona natural; la dependencia o subordinación la considera la legislación, como el elemento característico del vínculo laboral, en desarrollo del cual surge una relación jerárquica que coloca al trabajador bajo la autoridad laboral del empleador y que se traduce en una serie de facultades y de deberes correlativos, pero dentro del marco del contrato de trabajo; y finalmente la remuneración o salario, tiene como finalidad retribuir el servicio subordinado prestado a favor del empleador.

De otro lado el artículo 24 *ídem* establece la *presunción* de existencia del contrato de trabajo, pero bajo el entendido que le corresponde demostrar la prestación del servicio a quien pretende el reconocimiento del vínculo laboral. En estos términos de antaño lo ha señalado la Corte Constitucional, en la Sentencia T – 063 de 2006. Magistrado Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

"Con relación a la nombrada presunción, la Corte ha señalado que es de naturaleza legal, de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. En consecuencia, al empleador se le traslada la carga de la prueba, caso en el cual el juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), tendrá que examinar el "conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción."

Atendiendo las normas y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador demostrar: la actividad personal y extremos.

Aunado a lo anterior el artículo 24 del CST., establece la presunción respecto de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Así, quien demanda el pago de derechos sociales derivados de un contrato de trabajo le corresponde *demostrar la prestación personal del*

servicio para que pueda predicar en su favor la presunción consagrada en la preceptiva en comento, o sea, la existencia de un contrato de trabajo, ya que, las presunciones establecidas en la ley son procedentes siempre que los hechos en que se fundan estén debidamente probados (artículo 166 C.G.P.).

Sin embargo, la mencionada presunción por ser legal puede ser desvirtuada por la parte pasiva de la *litis* con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, que el servicio no se prestó bajo un vínculo de corte laboral, situación que puede explicarse V.gr porque i) *quien lo ejecutó, no lo hizo con el ánimo de ser retribuido*, ii) *lo hizo en cumplimiento de una obligación que no le impuso dependencia o subordinación*, iii) *prestó el servicio para persona diferente a la convocada, o en virtud de un acuerdo contractual con una cooperativa de trabajo, entre otras*.

El elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo en relación con el tiempo, modo y lugar en que se debe desarrollar la labor, que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «*exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato*».

Por su parte, el contrato de prestación de servicios no se encuentra regulado en la legislación colombiana para el ámbito de las relaciones de carácter privado; por esta razón, debe asemejarse al arrendamiento de servicios inmateriales previsto a través del artículo 2063 del Código Civil, en

concordancia con el 968 del Código de Comercio, y, se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo cual lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; no obstante, en este tipo de contratación no está vedada la generación de instrucciones, de manera que es viable que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.

Por otra parte, es preciso señalar que, en los contratos de prestación de servicios, por lo general el contratista desempeña sus actividades de manera independiente, con sus propias herramientas, equipos o medios; sin embargo, bajo ciertas y particulares circunstancias es posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrolle en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad necesarios para la ejecución de la labor encomendada.

Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1997, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, respecto al contrato de prestación de servicios identificó las siguientes características:

“a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Por último, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en

favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo."

Desde esa perspectiva, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin que se establezca la existencia del contrato de trabajo, le corresponde al juez, en cada caso, sin desconocer los principios tuitivos del derecho laboral, analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, los elementos configurativos de la subordinación.

Caso Concreto

En el caso de marras se encuentra plenamente acreditada la prestación personal del servicio del demandante como instructor de natación, en favor del CLUB CAMPESTRE DE CALI, entre el 1 de octubre de 2010 al 1 de diciembre de 2012, pues así se demostró con las pruebas arrojadas al proceso y practicadas a lo largo del debate probatorio. Entonces, habiéndose demostrado la prestación personal del servicio por parte del demandante, consecuentemente por mandato de la ley, se presume el hecho de la subordinación; por ende, lo que corresponde es analizar si la presunción de legalidad predicada en el artículo precedente, fue desvirtuada por la entidad accionada.

En este orden de ideas, se tiene que el juzgador de conocimiento, afirmó contundentemente en su sentencia, hoy apelada, que el demandante no logró acreditar la subordinación, toda vez, que las órdenes impartidas por la empresa contratante no eran permanentes sino ocasionales; que el accionante, a su turno acordaba horarios de clases de natación con los socios y que por ello recibía una remuneración diferente a los honorarios fijados en el contrato de prestación de servicios, desdibujándose así, desde la óptica del Juez, una relación laboral. En otras palabras, para el caso en concreto, la subordinación exclusiva no se da, pues existía una coexistencia de vinculaciones y una doble subordinación, ya que SANTIAGO RAMIREZ DAVID, era contratista del CLUB, pero a su vez, también contrataba con los

socios clases de natación particulares, afirmando en su fallo absolutorio que, el vínculo contractual entre accionante y accionado fue puramente civil. De donde resulta relevante a juicio de ésta Instancia que, acreditada la prestación personal del servicio operaba la presunción; por tanto, el juez no tenía que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación, sino que su labor se limitaba a indagar si aquella se desvirtuó.

Tal dicotomía entre la conclusión jurídica a que arribó el juzgado y su desarrollo frente a la situación fáctica probada; según la cual *«el demandante no logró acreditar la subordinación o dependencia»*, conduciría al quiebre de la decisión; sin embargo, estima la Sala también necesario, resolver el segundo problema que se planteó, esto es, si al plenario quedó acreditada la autonomía e independencia del demandante respecto de la accionada.

Según lo advertido se tiene que, el juez de conocimiento es contradictorio en sus apreciaciones, pues las pruebas practicadas en la audiencia de instrucción, y particularmente los testimonios, dan cuenta, frente a la coexistencia de contratos, que tanto quienes estaban vinculados mediante contrato de trabajo, como quienes lo eran bajo la modalidad de prestación de servicios podían cobrar clases particulares a los socios del CLUB, lo mismo que hacía SANTIAGO, pero paradójicamente, para el trabajador de planta, no existía doble subordinación o exclusividad en el servicio, a pesar de realizar las mismas actividades y recibir las mismas órdenes del director de deportes.

En criterio de ésta Instancia, se evidencia la subordinación jurídica que imperó en la relación que ligó a las partes y que erróneamente echó de menos el juez, ostensiblemente se aprecian las órdenes impartidas por el Señor CARLOS ALBERTO ROMERO, Director de Deportes de la entidad accionada por medio de correos electrónicos, visibles a los folios 21 a 68 del expediente, las cuales eran las mismas impartidas a los demás funcionarios de planta del club de natación.

Así mismo, el demandante debía cumplir unos horarios impuestos por la empresa contratante, los cuales se ven reflejados en el contrato y afirmados por los testigos, pues si bien es cierto el demandante era autónomo en coordinar los horarios con cada uno de los socios, ello no estaba supeditado al capricho del demandante, ello ocurría dentro de un horario general establecidos con anterioridad dentro del cual cada socio coordinaba su asistencia, dependiendo del tiempo disponible del usuario, para la instrucción de la clase, tan así es que, RAMIREZ DAVID permanecía en las instalaciones del club, inclusive los días domingos, pues en uno de los correos visible a folio 60 del cuaderno principal, el Director de Deportes, manifiesta al accionante que los socios estaban presentando una serie de inquietudes frente a la manera de vestir de los instructores los días domingos, por cuanto su vestimenta no era la adecuada para dictar la clase de natación, convocándolos a una reunión para tratar dicho inconformismo.

Al respecto ha de referirse esta instancia, pues en principio, la realización de actividades laborales en días de descanso obligatorio, se pregona de quienes en desarrollo del contrato de trabajo deben laborar, por decisión de su empleador, en los días que para tal finalidad tiene prevista la legislación laboral, esto es, por regla general, los días dominicales y festivos; por el contrario, quien tiene la condición de trabajador independiente bien puede disponer de su tiempo libremente en dichos días, para descansar o trabajar según su propio criterio y sin incidencia ajena a su propio devenir, a menos que, el contrato de prestación de servicios esté específicamente dirigido para ser desarrollado en tales días, sin embargo, revisado el contrato debatido, no se vislumbra que el mismo estipule el día domingo, tal y como lo hizo con los demás días, situación que tampoco fue analizada por el juzgado emisor.

Si bien el contrato que suscribieron las partes contiene, formalmente hablando, cláusulas que obligaban al accionante a cumplir con los requerimientos legales, reglamentarios y administrativos propios de la entidad para el buen funcionamiento del mismo, que en principio,

desvirtuarían la subordinación jurídica característica del contrato de trabajo, no ocurre lo mismo con la obligación que, en la realidad se le impuso, frente a la denominada disponibilidad laboral para trabajar en las funciones propias del cargo durante los días de descanso, porque ello *per se* la lleva implícita, al punto de poner en evidencia que el convenio que suscribieron disfrazó un verdadero contrato de trabajo en el que, sin duda, se configuraron los tres elementos que lo caracterizan: prestación del servicio, subordinación y remuneración.

Lo anterior, adquiere mayor sustento al escuchar el testimonio de JORGE ENRIQUE MONDRAGON, instructor de natación de planta, quien para éste Fallador goza de credibilidad, pues se trata de un testigo presencial de la actividad que desarrollaba SANTIAGO en el Club Campestre de la ciudad, toda vez que, desempeñaban las mismas funciones por pertenecer al área de natación, pues eran instructores en este deporte y ambos recibían órdenes del Señor CARLOS ALBERTO ROMERO quien era el director de deportes, una de las cuales era precisamente acordar el horario con los socios para dictar las clases, las cuales eran pagaderas de manera efectiva o por medio de vales al instructor, remuneración que entraba dentro del haber de éstos. Así mismo, SANTIAGO y JORGE ENRIQUE eran formadores de la escuela de natación del Club Campestre de Cali, sin embargo, el demandante fungió como Coordinador de natación, pues así se desprende de los documentos arrimados al proceso, en lo que respecta a las actas de reunión realizadas en dicha entidad.

Así las cosas, emerge concluir que por la época en que SANTIAGO prestó sus servicios, hubo instructores que estaban vinculados por contrato de trabajo y otros a través de contrato de prestación de servicios, sin diferencia entre unos y otros en cuanto tenían la misma intensidad horaria, y debían prestar sus servicios bajo las mismas condiciones de calidad y exigencia.

El fallador de instancia es contradictorio en su apreciación, pues afirma en su providencia que SANTIAGO recibía órdenes pero que estas eran

transitorias y no permanentes. Para ésta Superioridad, las órdenes sean constantes o no, son manifestaciones de voluntad del empleador para la realización de una labor, independientemente que estas fueran ocasionales, pues con esa sola manifestación se pregonaba una subordinación, de donde emerge concluir que el demandado no logró demostrar la autonomía e independencia con la que SANTIAGO desarrolló su contrato de prestación de servicios; igualmente nótese que la atención que SANTIAGO prestaba era a los usuarios del club campestre, nunca lo hizo *motu proprio*, pues de la campaña que se realizara para las clases de natación, el club era el beneficiario y si él cobraba dichas clases, por sustracción de materia era porque así lo autorizaba la entidad, no que fuera conveniencia del demandante.

De otra parte, el vocablo órdenes es propio de las organizaciones jerarquizadas en las que están plenamente definidos los roles de jefes y subalternos, así como las funciones y responsabilidades que debe cumplir el trabajador cuando sea requerido por su empleador así sea de manera eventual, sin que le sea posible incumplirlas so pena de faltar a sus deberes y obligaciones.

Si bien el contrato que suscribieron las partes contiene cláusulas como son la de coordinación de actividades, para el desarrollo eficiente de las tareas encomendadas, que en principio desvirtuaría la subordinación jurídica característica del contrato de trabajo, no ocurre lo mismo con la obligación que se impuso frente a la disponibilidad laboral para trabajar en las funciones propias del cargo, incluso durante los días de descanso.

Las pruebas analizadas en ésta Sede, evidencian que, el contrato de prestación de servicios que suscribieron las partes, tuvo como finalidad encubrir la verdadera relación de trabajo subordinada, por lo cual la respuesta a uno de los problemas planteados será reconocer la existencia de la relación laboral entre el demandante, en calidad de trabajador y la entidad demandada, en condición de empleador, con duración indefinida,

por cuanto en el mismo contrato así se especificó, por lo cual **se revocará la Sentencia apelada** para, en su lugar, declarar tal circunstancia, reconociendo además, que en relación con el salario, se acogerán los valores promedio indicados en la demanda, toda vez que, no fueron objetados por la accionada, cuya defensa se limitó a afirmar que las sumas pagadas fueron a título de honorarios, así: para el año 2010, de \$1.800.000; para el año 2011 \$2.581.000; y, para el año 2012 \$ 2.667.094.

En Instancia, queda resuelta la inconformidad del demandante recurrente en apelación, pues, como se dijo al historiar los antecedentes del proceso el accionante impetró como pretensión principal la declaración de la existencia de un contrato de trabajo en los espacios temporales ya reseñados y, en consecuencia, se despacharán, también favorablemente, las pretensiones derivadas de dicho contrato, en su orden:

Horas Extras

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, se entiende como una hora extra o trabajo adicional exceder la jornada máxima legal que comprende 48 horas a la semana y ocho al día. Para el caso en estudio y como quiera que la única prueba que obra en el expediente sobre la jornada laboral de SANTIAGO, que fue de 44 horas semanales, según el contrato visible a folio 20 del expediente, pues de los testimonios e interrogatorio de parte no se pudo establecer el horario de trabajo del demandante, por tal motivo esta reclamación no prospera, además que, las horas extras deben ser autorizadas por el empleador y notificadas al empleado para que las mismas puedan ser pagaderas, y no media prueba en el plenario sobre dicha autorización.

Terminación Unilateral e Injustificada del Contrato y su Indemnización

Partiendo de la base que el reconocimiento de la relación laboral se hará por término indefinido, tal como se dejó concluido en precedencia, así,

establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que, en el contrato de trabajo a término indefinido, la indemnización por despido injustificado es el equivalente a 30 días de salario por el primer año, y, por cada año adicional al primero, le corresponderá como indemnización 20 días de salario, o proporcionalmente por fracción.

Bajo los anteriores parámetros y como quiera que no media en el proceso justificación alguna para la terminación del contrato de SANTIAGO, ni se probó la misma en el debate probatorio, se despachará favorablemente a favor del demandante por haber laborado dos años y dos meses, la cual, conforme al salario demostrado será por **valor total de \$ 4.445.156.**

Pago de Cesantías y sus Intereses, Vacaciones y Primas de Servicio

Para la liquidación de las obligaciones laborales reclamadas en el acápite de pretensiones, la Sala tendrá en cuenta como salarios el promedio señalado en precedencia. Así, las sumas que le adeuda EL CLUB CAMPESTRE DE CALI a SANTIAGO RAMIREZ por los conceptos enlistados, corresponden a las indicadas en la siguiente información, resultado de los siguientes cálculos matemáticos:

Auxilio Cesantías;

AÑO 2010.....	\$ 450.000
AÑO 2011.....	\$ 2.581.650
AÑO 2012.....	\$ 2.444.836

Intereses a las Cesantías

AÑO 2010.....	\$ 54.000
AÑO 2011.....	\$ 309.798
AÑO 2012.....	\$ 293.380

Primas

AÑO 2010.....	\$ 450.000
AÑO 2011.....	\$ 2.581.650
AÑO 2012.....	\$ 2.444.836

Vacaciones

AÑOS 2010, 2011 y 2012..... \$ 2.651.967

Indemnización por No Pago Oportuno de Prestaciones Sociales

Conforme al artículo 65 del CST, el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción le pagará una indemnización equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; y a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago, siempre que su actuar no hubiere estado revestido de razones atendibles que lo eximan de tal obligación.

En el *sub-lite*, ésta Colegiatura no encuentra acreditada razón alguna que justifique la conducta del empleador; por el contrario, las pruebas analizadas en esta sede evidencian que el contrato de prestación de servicios que suscribieron las partes, tuvo como finalidad encubrir la verdadera relación de trabajo subordinada; tan claro tenía el CLUB CAMPESTRE DE CALI que SANTIAGO era un trabajador, que a más de imponer disponibilidad de trabajo los días de descanso legalmente obligatorios, también era convocado a reuniones, era Coordinador de los Instructores de natación, recibía instrucciones del Jefe de Deportes sobre la logística para los eventos del club de natación, entre muchas otras funciones delegadas a SANTIAGO por parte de CARLOS ALBERTO ROMERO.

En consecuencia, se condenará a la demandada al pago de **\$ 64.010.256**, correspondientes a la sanción moratoria, desde el 2/12/2012 hasta el 1º de diciembre de 2014, más los intereses moratorios que se causan desde el 2 de diciembre de 2014 y hasta la fecha en que se realice el pago de las acreencias laborales, conforme se ilustra a continuación:

Inicio 2/12/2012
 Final 1/12/2014
 No de días 720
 Salario \$ 2.667.094
 Indemnización Moratoria \$ 64.010.256
 Prestaciones sociales y vacaciones \$14.262.117

Además, en relación con la Indemnización Moratoria por la No Consignación oportuna de las Cesantías, conforme al artículo 99 de la ley 50 de 1990, así: a partir del 15 de febrero de 2011, el empleador debe a su ex trabajador hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, 1 de diciembre de 2012 la suma de **\$ 48.786.533**, resultado de la siguiente liquidación;

Por la no consignación de las cesantías correspondientes al año 2010.

360 días (15/02/2011 al 14/02/2012)
 Salario \$1.800.000
 $360 \times \$1.800.000 / 30 = \$21.600.000$

Por la no consignación de las cesantías correspondientes al año 2011.

316 días (15/02/2012 al 1/12/2012)
 Salario \$2.581.000
 $316 \times \$2.581.000 / 30 = \$27.786.533$

Total \$48.786.533

Pagos al Sistema Integral de Seguridad Social

Como quiera que los aportes al sistema de seguridad social integral son connaturales a la relación de trabajo subordinada, se condenará a la entidad demandada cancelar a la AFP y a la EPS a las que se encuentre afiliado el demandante, el porcentaje que por ley corresponde, desde el primero (1) de octubre de 2010 hasta el primero (1) de diciembre de 2012.

Costas

Las costas de primera instancia estarán a cargo del CLUB CAMPESTRE DE CALI - y en favor del demandante. Se fijarán como agencias en derecho la suma de tres millones de pesos (\$3'000.000.00).

Costas en ésta Instancia a cargo del CLUB CAMPESTRE DE CALI - y en favor del demandante. Se fijarán como agencias en derecho la suma de cuatro millones de pesos (\$4'000.000.00).

Decisión

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVÓCASE la **Sentencia apelada No. 065 del 2 de abril de 2014**, proferida por el **Juzgado Quince Laboral del Circuito** de esta ciudad, conforme a las consideraciones expuestas en la parte motiva, la cual quedará así:

“PRIMERO: DECLÁRASE que entre **SANTIAGO RAMIREZ DAVID**, en calidad de trabajador, y la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE CALI**, en condición de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, que se ejecutó desde el primero (1) de octubre de 2010, hasta el primero (1) de diciembre de 2012, el cual terminó por decisión unilateral e injustificada por parte de la empleadora.

SEGUNDO: CONDENÁSE a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE DE CALI** a pagar a favor del señor **SANTIAGO RAMIREZ DAVID**, las siguientes sumas por concepto de acreencias laborales:

1. \$ 5.476.486, por saldo insoluto de cesantías.
2. \$ 657.178 por saldo insoluto de intereses a las cesantías.
3. \$ 5.476.486 por saldo insoluto de primas de servicios.
4. \$ 2.651.967 por saldo insoluto de vacaciones.
5. \$ 64.010.256 por concepto de indemnización moratoria.
6. \$48.786.533 por concepto de la sanción por la no consignación en el fondo de las cesantías.

7. \$ 4.445.156 por concepto de despido sin justa causa.
8. Por los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superbancaria, sobre las sumas reconocidas por cesantías y sus intereses y prima de servicios, a partir del 2 de diciembre de 2014 y hasta el momento en que se concrete su pago.

TERCERO: CONDENÁSE a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE DE CALI**, a pagar a favor del señor **SANTIAGO RAMIREZ DAVID**, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en Pensiones y Salud a la AFP y a la EPS a las que se encuentre afiliado y/o decida éste, en el porcentaje que por ley corresponde, por el tiempo en que duró la relación laboral, desde el 1º de octubre de 2010 hasta el 1º de diciembre de 2012.

CUARTO: CONDENÁSE en costas la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE DE CALI**, y en favor del demandante, liquídense oportunamente, inclúyase como agencias en derecho la suma de tres millones de pesos (\$3'000.000.00)".

SEGUNDO: CONDENÁSE en costas de ésta Instancia a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE CALI**, y en favor del demandante, liquídense oportunamente, inclúyase como agencias en derecho la suma de cuatro millones de pesos (\$4'000.000.00).

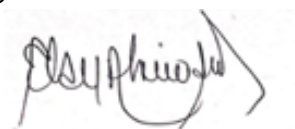
TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada