

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, trece (13) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	JUAN CARLOS NARVÁEZ COMETA
DEMANDADO	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTES TIERRADENTRO (TRANSPORTES TIERRADENTRO)
RADICADO No.	19-743-31-89-001-2019-00053-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMA	CONTRATO DE TRABAJO > PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL CST, VALORACIÓN PROBATORIA E INTERPRETACIÓN NORMATIVA.
DECISIÓN	SE REVOCA PARCIALMENTE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA, ÚNICAMENTE RESPECTO DE LA CONDENA POR AUXILIO DE TRANSPORTE, ABSOLVIENDO A LA DEMANDADA POR ESTE CONCEPTO. COMO CONSECUENCIA, SE RELIQUIDAN LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ACTUALIZAN LAS CONDENAS. SE CONFIRMA EN LO DEMAS.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por el apoderado judicial de la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTES TIERRADENTRO, quien integra la parte demandada, contra la Sentencia No. 001 de fecha veintiuno (21) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO SILVIA (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA

El demandante, a través del presente proceso ordinario laboral, pretende: **(I)** se declare que entre él y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo que inició el 21 de febrero de 2012 y terminó por culpa del empleador el 05 de julio de 2016; y, como consecuencia **(II)** se ordene a la demandada a reconocer y pagar salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, prima de navidad, horas extras, indemnización por no pago de prestaciones sociales y por ruptura ilegal del contrato de trabajo; al igual que aportes a salud, pensión y riesgos laborales, con su indexación, los demás derechos laborales que llegare a tener derecho y las agencias en derecho (páginas 5 a 18, 01DemandaAnexos.pdf, del expediente principal de primera instancia).

Como **supuestos fácticos**, el demandante sostiene que fue vinculado por la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro como despachador y jefe de rodamiento en el municipio de Inzá, Cauca, en el período del 21 de febrero de 2012 al 5 de Julio de 2016; en una jornada de lunes a sábado, de 5:00 a.m. a 6:00 p.m.; recibiendo órdenes e instrucciones de forma personal por parte de diferentes presidentes de la sociedad demandada, recibiendo como último salario la suma de \$689.450. Indica, se le dio fin al contrato laboral de manera unilateral y careciendo de motivos, sin que se le liquidaran sus prestaciones sociales; además, no se lo afilió o realizaron los aportes por concepto de riesgos laborales, caja de compensación familiar, fondo de pensiones y cesantías.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En ejercicio de su derecho de contradicción, el apoderado judicial de la cooperativa demandada contestó la acción (07ContestacionDemanda.pdf), oponiéndose **a todas las pretensiones de la demanda**, por no existir un contrato laboral, ni funciones asignadas como jefe de rodamiento o trabajo en horas extras que lleve a acceder a las súplicas de la demanda. Especialmente, sostuvo que no hubo subordinación para el ejercicio de las actividades de despachador de los vehículos afiliados a la cooperativa.

En su defensa, informó que el señor Juan Carlos Narváez Cometa prestó sus servicios a la demandada, de manera parcial, a través de un contrato de prestación de servicios, en el que se le ofreció entregar las planillas de despacho a los vehículos, el diligenciamiento de planillas de viaje ocasional y el reporte de venta de esas planillas, por una remuneración proporcional a la cantidad de despachos, sin recibir órdenes o instrucciones, y por un tiempo que no superó las tres (3) horas diarias, de lunes a viernes.

Dijo no recordar la fecha de vinculación, pero sí la fecha final (25 de junio de 2016), y, además, alegó que hubo abandono del cargo.

Propuso como **excepciones de fondo**: (1) Prescripción y (2) genérica.

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplidas las ritualidades de rigor, se dictó la Sentencia No. 001 de fecha veintiuno (21) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO SILVIA - CAUCA, la cual decide: **(I) Declarar probada la excepción de prescripción** respecto al periodo comprendido entre el 21 de febrero de 2012 al 15 de julio de 2013 y NO PROBADAS las demás excepciones propuestas; **(II) Declarar** que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 21 de febrero de 2012 y terminó el 05 de julio de 2016; **(III) Condenar** a la demandada, en su calidad de empleadora, a pagar los siguientes conceptos al actor: a) diferencia salarial: \$767.250, b) auxilio de transporte \$3.072.150; c) auxilio de cesantías \$3.006.957; d) intereses a las cesantías \$229.373; e) primas de servicios \$2.103.082; f) compensación de vacaciones \$1.221.412; y g) sanción art. 5 D.116/1976 \$ 229.373; **(IV) Condenar** a la demandada, por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del CST, desde el 05 de julio de 2016 (fecha de terminación del contrato), la suma equivalente a \$22.982 diarios por cada día de retardo en el pago completo de los salarios y prestaciones sociales adeudadas y que lo generan (cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios), hasta la fecha de su pago; sanción que a la fecha de la decisión ascendía a la cantidad de \$46.584.176; **(V) condenar** a la demandada, por concepto de sanción por despido injusto de que trata artículo 64 del CST a pagar la suma de \$2.243.027; **(VI) condenar** a la demandada a pagar y consignar los valores correspondientes al aporte a pensión causados durante el periodo comprendido entre el 21 de febrero de 2012 a 05 de julio de 2016, al fondo de pensiones que elija el demandante, teniendo como base de liquidación el salario mínimo legal mensual vigente para las fechas mencionadas. **(VII)** Por último, se niegan las demás pretensiones de la demanda, se condena en costas a la

demandada y se declara que no prospera la tacha de sospecha reclamada por el apoderado de la parte demandada.

Tesis de la juez: Respecto a la tacha, considera, no obstante se ha demostrado que la Sra. Elvia Elizabeth Narváez Cometa es hermana del demandante, al rendir su testimonio no se observa un ánimo mendaz o de ocultamiento de la verdad para favorecer a su hermano. Por lo anterior, consideró que la tacha propuesta no puede prosperar.

Sobre el contrato de trabajo, se apoya en el artículo 167 del CGP (carga de la prueba), los artículos 22 y 23 del CST que establecen la definición y elementos esenciales del contrato de trabajo; el artículo 24 del CST (presunción del contrato de trabajo), junto con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y la interpretación de la CSJSL en decisiones SL 2981 de 2020 y SL 1389 de 2020, entre otras, con relación a la configuración del contrato de trabajo y sus elementos diferenciadores.

Del estudio del material probatorio incorporado al plenario, tanto prueba documental (v.g. Oficios al Ministerio de Transporte, recibos de pago y otros), como interrogatorios de parte y testimonios, la Juez encontró probada la prestación de los servicios de manera personal, por el demandante, a la empresa demandada, atendiendo funciones de entrega de planillas y despacho de vehículos afiliados a la Cooperativa Multiactiva de Transporte Tierradentro, para lo cual debía estar disponible de lunes a sábado, en un horario reiterado, de acuerdo a las indicaciones que le eran señaladas desde un inicio por parte de los representantes de la cooperativa; y debía responder por el dinero recaudado, el cual era depositado en una cuenta de la misma empresa; por lo que la subordinación se presume dentro de la relación contractual.

En cuanto a la naturaleza del contrato, el empleador no logró demostrar que su relación con el demandante estuvo enmarcada en un contrato de prestación de servicios diferente al laboral, por lo tanto, no desvirtuó la presunción legal y se determina la existencia del vínculo laboral.

Además, encuentra demostrado en el proceso, con el libro de origen y constatado con el interrogatorio de parte al representante legal de la cooperativa demandada, de que al actor le era retribuido un pago (salario) como contraprestación de sus servicios con lo cual se evidencia configurado el tercer elemento del contrato de trabajo (artículo 127 CST, sentencia SL403 del 2013 de la CSJSL y de la Corte Constitucional la sentencia T-10 de 1996).

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que las partes no habían firmado ningún documento, se entiende que la relación se erigió como un contrato a término indefinido (sentencias del 28 de abril de 2009, radicado 33849; del 2 de septiembre de 2020, radicado 55445; y SL 905-2013).

Según el material probatorio y los testimonios practicados, arriba a la conclusión que el mencionado contrato tuvo como extremos temporales el 21 de febrero de 2012 al 5 de julio de 2016, declarándose la relación laboral bajo esas condiciones.

Pero, en cuanto al horario, aun cuando se evidenciaron varias versiones, la Juez echa de menos una jornada laboral más allá de las horas legales.

Al tenor de lo anterior, considera que el actor tiene derecho a ciertas prestaciones sociales y prerrogativas, en tanto no se ha aportado al proceso prueba alguna que pueda llevar a la operadora judicial al convencimiento que dichos emolumentos hubieran sido debidamente pagados al actor. Con base en ello, decide condenar a la demandada a cancelar los valores correspondientes a: (1.) diferencias salariales del año 2013, donde se le pagó menos del salario mínimo, y a partir del año 2014 no se generan diferencias, ya que el salario fue reajustado legalmente, (2.) primas, (3.) cesantías, (4.) intereses de las cesantías, (5.) vacaciones y (6.) los aportes al fondo de pensiones.

No obstante, para la liquidación de prestaciones, se tiene en cuenta el fenómeno prescriptivo y su interrupción con el oficio del 16 de julio de 2016; y por ende se establece que las prestaciones sociales que se deben reconocer serán a partir del 16 de julio de

2013; salvo el auxilio de las cesantías que si se reconoce desde el inicio de la relación laboral y los aportes a pensión que son imprescriptibles.

En lo que respecta a las sanciones moratorias, el despacho consideró en su decisión que la demandada en ninguna etapa del proceso expone argumentos jurídicos que lleven al convencimiento de la buena fe en la que se hubiera incurrido al omitir el pago de las prestaciones sociales adeudadas, por lo que desde una sana crítica considera configurados los presupuestos necesarios para dar procedencia a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y sanción por no pago de intereses a las cesantías (D.116/76).

En cuanto a la forma de terminación del contrato, señaló que, revisado el acervo se llega al convencimiento se presentó el despido injusto que alega el actor, por parte de su empleador, en tanto valora lo dicho por la parte demandante, junto con el escrito de reclamación de que se presentó a laborar después de habersele concedido unos días de vacaciones y a su regreso había otra persona en su lugar; situación corroborada por los interrogatorios de parte y el testimonio de la señora Blanca Zulieth Salazar Rojas.

Niega la pretensión de pagos a seguridad social en materia de salud y dotación, siguiendo la línea de pensamiento de la CSJ-SL, sobre estos rubros.

Respecto a las horas extras reclamadas, las niega, porque no encontró la prueba de las horas extras laboradas.

2.4. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

El apoderado judicial de la parte demandada solicita **se revoque en su totalidad la sentencia emitida en primer grado** (minuto 1:26:47 y ss., del audio #04, ubicado en la carpeta C2CarpetaMultimedia, lectura de sentencia), con fundamento en los siguientes argumentos:

1) En primer lugar, acusa la decisión por una **indebida aplicación del artículo 64 del CST**, al dar por demostrado que al término del contrato el 05 de julio de 2016, la terminación se produjo sin justa causa. Para el apelante, hubo una indebida valoración probatoria y se omitió aplicar el principio de la sana crítica. Y, (1) pide también tener en cuenta los oficios a folios 31 y 32, donde se muestra que la pasiva no estaba terminando el contrato de trabajo, sino que quería continuar con éste; (2) no está de acuerdo en que se diera por sentado la terminación por el hecho de que el señor Juan Carlos Narváez cuando llegó a la empresa encontró a otra persona en su puesto de trabajo, pues el hecho de que estuviera ahí quería decir que se requería organizar como se desprende de los expositores (demandante-demandado).

Sobre este ítem, señala haberse dejado de lado los testigos de la parte demandada y refiere que cuando el señor Cometa se presenta a laborar y encuentra una persona, no volvió a trabajar, y tal conducta puede asimilarse a una terminación del contrato de trabajo.

2). Se acusa la sentencia de **indebida aplicación de los Art. 132, 139, 144 y 147 del CST**, en punto a que el salario se debe fijar en proporción a las horas trabajadas. Acusa la sentencia de ser incongruente, porque, por un lado, dice que no se logró acreditar la jornada laboral, ni las horas extras, pero, por otro lado, el Despacho da por sentado de que efectivamente se produjo un trabajo en jornada completa, cuando se encuentra probado en el expediente que el señor Juan Carlos nunca trabajó 8 horas, no tenemos certeza del extremo del inicio del horario diario, tampoco de su terminación.

Alega, además, que se quiere demostrar que el señor Juan Carlos era un empleado de manejo, que prácticamente hizo las funciones de reclamante, recaudador y pagador, y él mismo se pagaba, entonces si él no se pagó, no hay lugar a trasladar esa carga a la empresa.

3). Refiere también, como eje central del recurso de apelación, que la parte demandada se opone a que se declare la relación laboral, ya que el contrato de trabajo no existe. Que, si bien la Juez fue muy acuciosa, el solo hecho de obedecer órdenes o de cumplir horarios no configura por sí mismo la existencia de un contrato de trabajo.

4). Acusa la sentencia de una indebida aplicación del Art. 253 del CST, con relación al salario base para liquidación y para nuestro caso, según el apelante, no aparece acreditado cuál es la base del salario que aplica el despacho, no hay un salario claro ni proporcional.

5). Alega una “**indebida aplicación de los Art. 189 al 191**”, al dar por demostrado, sin estarlo, que no se ha concedido el derecho a las vacaciones, ya que el mismo demandante señala que se le dieron vacaciones en el oficio que obra a folio 29 y, como ya se dijo, se considera que el actor era empleado de manejo, y, en los términos del código sustantivo, en el artículo 131, el empleado de manejo que hizo uso de las vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

6). Se queja de la sentencia por una indebida aplicación del Art. 161 y 162 del CST, en cuanto a la jornada máxima laboral. Luego, señala que esta parte estaba dentro de los alegatos pero que desiste de referirse a ella porque el despacho no decidió decretar horas extras.

7). Señaló también una indebida aplicación del artículo 65 del CST y del inciso 3° del artículo 90 de la Ley 50/1990, frente a la sanción moratoria reconocida, trayendo a mención dos sentencias de la CSJSL, SL 16997-2007, radicación n° 46007, acta n° 15 del 18 de octubre del 2017 (sic); y la sentencia del 20 de septiembre del 2017, radicado n° 55280, sobre la aplicación de la sanción moratoria, concluyendo que la jurisprudencia ha establecido que cuando se controvierte la existencia del contrato de trabajo no es

viable la condena por dicha indemnización. Así, señaló que si se asume que aquí no hay contrato de trabajo y así se entiende al final del camino, no se está obligado a pagar esas acreencias, pero, en este caso, la Juez asumió la condena de una manera automática, sin valoración de la buena o mala fe, debiendo abordarse otros elementos de juicio tales como: Ofrecimiento de parte, ofrecimiento de un nuevo contrato, solicitud de hoja de vida y normalización de la cooperativa. También se alega en este tema una omisión en valorar las pruebas aportadas por el demandante y lo dicho por los testigos.

8). Apela la sentencia, refiriéndose al reconocimiento del derecho al auxilio de transporte, concepto que dice no se solicitó y que podría entenderse que fue por aplicación del artículo 50 del CPL, que habla de los principios extra y ultra petita, pero eso no se indicó en la sentencia, además, no es procedente, ya que “como muy bien lo dijo el demandante y los vecinos que fueron ahí a testiguar, el demandado vive a dos cuadras donde trabajaba, no hay más de 1000 metros como se exige frente a este tema”, y en Inzá no hay servicio público, no obstante se condena la empresa al pago de un auxilio de transporte no pedido ni valorado.

9). Se opone a las condenas al pago de cesantías, intereses de la cesantías, vacaciones, la moratoria del 65, a la pensión y al despido sin justa causa (sic), con los argumentos ya expuestos y porque el demandante de manera caprichosa fue quién manejó las pruebas cercenando la posibilidad del demandado de poder presentar algún documento, toda vez que él manejaba toda la documentación, reiterando que no está de acuerdo con la sentencia por violación de los principios de la sana crítica e interpretación errónea de normas.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Por auto del 01 de julio de 2022, el magistrado ponente emitió auto corriendo traslado para alegatos en segunda instancia, no

obstante, de acuerdo con la nota secretarial que precede (archivo No. 09, expediente digital 2da instancia), y constatado el expediente digital, el término para presentar dichos alegatos transcurrió en silencio.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar los recursos de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

A partir de la situación fáctica atrás expuesta, los argumentos planteados en el recurso de apelación y el principio de

consonancia, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** que suscitan la atención de esta Sala, se delimitan a establecer:

5.1. Como eje central de la apelación, a partir de la valoración del conjunto de pruebas, ¿aparece probada la existencia de un contrato de trabajo entre el señor Juan Carlos Narváez Cometa, como trabajador, y la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro, como empleador?

Para resolver este primer problema, se debe analizar sobre el elemento de la subordinación, en quién recae la prueba de su demostración y si el solo hecho de recibir órdenes no es suficiente para declarar la relación laboral reclamada.

5.2. En caso de que la respuesta al problema anterior sea afirmativa, se deberá pasar a estudiar si el demandante era un trabajador de manejo; y, bajo tal condición, él debía cancelarse sus propios derechos laborales.

5.3. Luego, se pasará a estudiar si ¿hubo indebida aplicación del artículo 64 del CST al dar por demostrado que la terminación del contrato de trabajo el 05 de julio de 2016, se produjo sin justa causa?

5.4. ¿Se aplicó en forma indebida los artículos 132, 139, 144, 147 y 253 del CST, frente al salario base fijado por el juzgador, y, por ende, procede su reajuste de acuerdo con las horas realmente laboradas por el trabajador?

De acuerdo con la respuesta anterior, ¿habría lugar a modificar las condenas impuestas a la demandada por acreencias laborales?

5.5. ¿Es improcedente la condena impuesta a la demandada por concepto de vacaciones, al haber disfrutado de este derecho el trabajador?

5.6. ¿Se incurrió en un yerro jurídico y probatorio al imponerse condena por auxilio de transporte, al ser un derecho no pedido en la demanda y tampoco cumplirse los presupuestos para su procedencia?

5.7. ¿Se aplicó de forma desacertada el artículo 65 del CST y el inciso 3° del artículo 90 de la Ley 50/1990, al imponer sanción moratoria de una forma automática, en contravía de la jurisprudencia laboral?

6. RESPUESTA AL TEMA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL ELEMENTO DE LA SUBORDINACIÓN:

Tesis de la Sala: Para la Sala, la Juez de Primera Instancia no incurrió en yerro jurídico, ni probatorio, al declarar la existencia del contrato de trabajo demandado, aplicando la presunción del artículo 24 del CST, al estar probada la prestación personal del servicio por el demandante, a favor de la cooperativa demandada, y no haberse desvirtuado o destruido tal presunción legal por el extremo pasivo de la litis; por el contrario, hay evidencias probatorias de una relación subordinada.

Estas son las razones de la decisión:

6.1. Por mandato de los artículos 22 y 23 del CST, hay lugar a declarar la existencia del CONTRATO DE TRABAJO, cuando se cumplen los requisitos de prestación personal del servicio del trabajador a favor del empleador, bajo la continuada subordinación y dependencia y a cambio del pago de una remuneración o salario.

Conforme a las normas anteriores, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, sobre el *principio de la primacía de la realidad sobre las formas*, una vez reunidos los tres elementos, se entiende la existencia del contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, en respeto del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

6.2. A través del artículo 24 del CST, el legislador regula la presunción legal de la existencia de una relación laboral, por contrato de trabajo, cuando aparece probado el elemento sustantivo de la prestación personal del servicio por el trabajador a favor del empleador.

Se trata de una presunción legal que puede ser desvirtuada por el empleador, probando que la prestación del servicio se realizó con autonomía e independencia por parte del trabajador, tal cual lo tiene definido la CSJ-SL, en su línea pacífica, pudiéndose consultar entre otras, las sentencias del 2 de junio de 2009, radicado 34759; del 26 de octubre de 2010, radicado 37995 y CSJ-SL 1017 de 2020; en donde se fija con claridad el criterio de que corresponde al presunto empleador la carga de la prueba de desvirtuar la citada presunción.

También ha dicho la Corte Suprema de Justicia que no obstante estar consagrada la presunción del artículo 24 del CST, la parte demandante no está relevada de demostrar otras cargas probatorias, como, por ejemplo, el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros¹.

6.3. Hay consenso en la jurisprudencia nacional, el elemento sustantivo de la subordinación y dependencia es el que distingue

¹ Ver, por ejemplo: Sala de Casación Laboral de La Corte Suprema de Justicia, sentencia del 2 de junio de 2009, radicado 34759, Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGOS y sentencia del 26 de octubre de 2010, radicado 37.995, Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGOS.

a la relación de trabajo por contrato laboral, de cualquiera otra relación jurídica.

Para el Legislador, según lo preceptuado en el literal b del artículo 23 del CST, la *subordinación o dependencia del trabajador*, para con su empleador, faculta a éste para exigirle el cumplimiento de las órdenes que le imparta, en todo momento, respecto del modo, tiempo y cantidad de trabajo; e implica también la facultad de imponerle reglamentos de trabajo. Pero, el empleador está obligado a respetar el honor, la dignidad y derechos fundamentales del trabajador.

6.4. Para responder al tema central del recurso de apelación, sobre la ejecución de las labores bajo subordinación, la Sala resalta los siguientes criterios jurisprudenciales, aplicables al caso:

6.4.1. Sobre el contenido del poder subordinante del empleador, la Corte Constitucional, en la sentencia C- 397/06, al efectuar el estudio de constitucionalidad del literal b del artículo 23 del CST, expone lo siguiente:

“Esta facultad de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea, al mismo tiempo, una relación personal entre patrono y trabajador, pues la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquella, es necesario que el obrero aplique su actividad en la forma indicada por el patrono.

“La obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero a la del patrono”

6.4.2. Por su parte, la CSJ-SL, en la sentencia del 25 de agosto de 2009, radicado 35910, sigue la línea que de antaño se

ha aplicado y viene siendo reiterada en la actualidad, cuando afirma:

*“Además de lo anterior, ... cabe destacar, que la Sala Laboral de la Corte ha dicho que **la subordinación se debe analizar bajo la naturaleza de la labor que desempeñe el prestador del servicio, y del conjunto de circunstancias en que éste se desarrolle o ejecute.**”*

(... ...)

“Al respecto, en sentencia del 21 de febrero de 1984, radicación 7144, se dijo que:

“Respecto del elemento subordinación se han elaborado diversas teorías como la personal, la económica y la jurídica; esta última es la que ha tenido mayor aceptación por la doctrina y la jurisprudencia, y se le hace consistir en la posibilidad jurídica que tiene el patrono para dar órdenes e instrucciones en cualquier momento, y en la obligación correlativa del trabajador para acatar su cumplimiento. Sin embargo, no es necesario que esa facultad sea constante, que se ejerza continuamente, aunque el patrono puede ejercerla en cualquier tiempo.

“Pero el grado de subordinación varía según la naturaleza de la labor de que desempeñe el trabajador, y así por ejemplo en el desempeño de labores técnicas o científicas el grado de subordinación es casi imperceptible, y lo mismo se puede decir de los trabajadores calificados. ...” (Negrilla fuera del texto original).

En la sentencia de la CSJ-SL identificada con el número SL4143 de 2019, se afirma:

Y sobre el particular, esta Corporación ha indicado que 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 acatamiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y 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».

(...)

Desde esa perspectiva, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin de establecer 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.

6.4.3. En punto a la **carga probatoria** que le asiste al empleador para destruir la presunción del artículo 24 del CST, ha sido ratificada en abundante jurisprudencia, de la cual se extrae lo señalado en la providencia CSJ SL16528-2016, reiterada recientemente en decisión del 7 de febrero de 2023, SL216-2023, Radicación N.º 92454, donde la CSJSL – Sala de Descongestión N° 4, donde la Corte dijo:

Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria. Ello tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente en probar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral.

Así las cosas, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso (negrillas del original).

Con estas reglas jurídicas y jurisprudenciales, procede la Sala al

respectivo análisis del caso, aplicando para ello lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del CPLSS, donde se fijan las reglas que debe seguir el juez laboral, al momento de la valoración de los medios de prueba.

6.5. DE LOS HECHOS PROBADOS:

6.5.1. Respecto del elemento de la prestación personal del servicio, no es objeto de controversia en esta instancia y en todo caso, aparece debidamente probado, como dan cuenta los siguientes medios de prueba:

- De la respuesta a la demanda aparece una confesión, en la medida que la parte actora afirmó que fue vinculado como despachador y jefe de rodamiento de la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro, en el municipio de Inzá (Cauca), al paso que en las respuestas a estos hechos, la citada sociedad, si bien no aceptó el contrato de trabajo y adujo que lo que se había presentado era uno de carácter civil, aceptó la prestación de los servicios a su favor, para la entrega de planillas de despacho a los vehículos afiliados a la cooperativa, a cambio de una remuneración.
- Con los oficios del 01 de abril de 2013 y 26 de noviembre de 2014, a través de los cuales la gerente de la entidad demandada autoriza al actor para reclamar planillas de viaje de la cooperativa “COOTRASTIERRADENTRO” ante el Ministerio Territorial de Transporte (Pág.29-31, 01DemandaAnexos)
- Se aporta el oficio del 17 de octubre de 2014, por medio del cual el señor Juan Carlos Narváez Cometa solicita la concesión de vacaciones a los representantes de la cooperativa demandada (pág.30, 01DemandaAnexos)
- Se anexa la respuesta de julio 21 de 2016 (pág.34-36, 01DemandaAnexos), sobre la decisión del Consejo de Administración para que el actor se tome vacaciones y a la vez se

comunica intención de formalización del contrato de trabajo; documentos que no fueron objeto de reproche, ni tacha alguna.

- El señor Juan Carlos Narváez Cometa, en su interrogatorio de parte reiteró que ejerció funciones en la cooperativa de transportes demandada, para desempeñar las funciones de “despachar los vehículos, cobrar la respectiva planilla, radicar planillas en Popayán, en el Ministerio de Transporte; y labores como secretario” (minuto 42:53, Audiencia Art 80 CPTSS 25_06_21).
- Por su parte, el señor James Herney Viquez Pancho, presidente del Consejo de Administración y quién actuó en diligencia como representante legal de la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro, aceptó que el señor Narváez Cometa trabajó en dicha cooperativa, como despachador: “hacer los conduce a cada vehículo que viniera a hacer turno acá en la cabecera municipal (...) y cuando había planillas de viaje ocasional”, y todos los días cobrar los conduce.
- Igualmente, por medio de las declaraciones de los testigos, los señores Milvia Patricia Figueroa Rojas, Edecil Yuco Rojas, Elvia Elizabeth Narváez Cometa, Edinson Meneses Quiles, Blanca Zulieth Salazar Rojas y Ricardo Forero Castro, se puede corroborar, sin duda, que el demandante prestó sus servicios personales a favor de la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro.

Según las versiones de los testigos de la parte demandante, las señoras Milvia Patricia Figueroa Rojas, Edecil Yuco Rojas y Elvia Elizabeth Narváez Cometa, el actor fue “*despachador de vehículos*” de la cooperativa demandada, y, según sus dichos, esa labor consistió en despachar vehículos, llenar planillas, cobrar los conduce y realizar consignaciones; hecho que, como ya se indicó, no fue desconocido por la pasiva.

Las citadas señoras, son testigos directas, al constarles esas labores de forma personal, ya que aseveraron que laboran o residen cerca al lugar donde el demandante ejercía esas funciones para TRANSPORTES TIERRADENTRO y por ende pudieron percibir las mismas.

La Sala avala la decisión de la Juez de no acceder a la tacha contra la señora Elvia Elizabeth Narváez Cometa, ya que, no obstante su parentesco con el demandante (hermanos), no se evidencia el ánimo de favorecerlo; además, sus dichos son claros y consistentes con los demás medios de prueba.

El señor Edinson Meneses Quiles, testigo de la parte demandada, afirmó que ejerció como representante legal de la cooperativa entre los años 2012-2015 y durante su período aseguró que el señor Juan Carlos Narváez Cometa fue “*prácticamente el jefe de rodamiento*”, esto significa, según voces del testigo, que sus funciones era recibir y despachar los vehículos, entregar las planillas de salida y recibir al conductor o propietario un tiquete. También dijo este testigo que el demandante fue contratado por la señora Marina Yuco, quien fungió como representante legal antes que él.

Con respecto a la testigo Blanca Zulieth Salazar Rojas, si bien manifestó haber entrado a laborar para la cooperativa demandada desde el 26 de junio de 2016, esto es, unos días antes del retiro del demandante, lo cierto es que aceptó que entró en reemplazo del señor Juan Carlos Narváez Cometa y que unos meses antes le colaboró con la entrega de unos documentos, lo que constituye un indicio cierto de que el actor si prestó sus servicios para dicha cooperativa.

Finalmente, el señor Ricardo Forero Castro, quien fuera representante legal de la cooperativa de transportes accionada desde el 15 de junio de 2015 y testigo decretado de oficio, dijo: “Cuando llego a la Cooperativa de Transporte Tierradentro (...) a él la función que le habían encomendado cuando yo llego es para que (...) despachara los vehículos y su actividad casi era despachar los vehículos”.

Con los anteriores medios de prueba, se obtiene total certeza de la prestación personal del servicio, por el demandante, en favor de la empresa demandada Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro, en el municipio de Inzá (Cauca).

Probado este hecho, la Juez aplicó en debida forma la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual «*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*». Así, de la demostración de la prestación personal del servicio, surge la presunción de existencia del contrato de trabajo y le correspondía a la demandada desvirtuarla.

De acuerdo a dicha presunción, al actor le basta con probar en el curso de la litis su actividad personal, como ha ocurrido en este caso, para que se presuma en su favor el vínculo laboral, y es al presunto empleador a quien le correspondía desvirtuar dicha presunción, presentando las pruebas de que la prestación de los servicios se realizó en forma independiente, autónoma y no subordinada.

6.5.2. De la subordinación: En la apelación, la censura se duele básicamente en que “el solo hecho de obedecer órdenes o de cumplir horarios no configura por sí mismo la existencia de un contrato de trabajo”.

Para responder, en lo que respecta a la subordinación jurídica – que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, su acreditación está manifiesta, pues nótese que el mismo señor James Herney Viquez Pancho, presidente del consejo de administración y representante de la compañía, aceptó que el señor Juan Carlos Narváez Cometa recibía órdenes, inicialmente, de la señora “Marina”, y posteriormente del señor “Edinson”, personas que, de acuerdo al estudio y análisis de los testimonios e interrogatorios de parte, se puede determinar que fungieron como gerentes de la cooperativa demandada. Inclusive, refirió que se presentaron inconvenientes debido a que el actor no acataba las órdenes del nuevo gerente y hacía caso omiso, lo que es un indicio claro de que el actor no era independiente en sus labores.

Igualmente, a partir de las declaraciones del señor Viquez Pancho, se puede establecer que los elementos o herramientas de trabajo, tales como, lapiceros, cuaderno, talonarios y computador, eran

proporcionados al señor Narváez Cometa por parte de la Cooperativa. Que, asimismo, el dinero de los conduces recaudado por el actor eran consignados a una cuenta de la cooperativa y en ese entonces el señor “Francisco” registraba lo que había gastado el señor Cometa, lo que se pagaba, el número de conduces que ingresaban en la semana y cuántos se vendían en el día; lo cual es indicativo de un control sobre el manejo del dinero recaudado por el demandante por cobro de conduces y, por lo tanto, que la labor realizada por el señor Narváez Cometa era supervisada y controlada por la Cooperativa.

Estos hechos indicativos de la subordinación, reafirman lo dicho por el demandante en su interrogatorio de parte, en donde indica que las labores y el horario fueron fijados por el gerente de turno, esto es, para el año 2012, por la señora Marina Yuco. Posteriormente, manifestó haber recibido órdenes de los señores Edinson Meneses y Ricardo Forero.

Textualmente refirió el actor en su interrogatorio de parte: “Doña Marina, pues, ella me encargó lo que era el conduce (...), radicar planilla, radicar planilla en Popayán (...), ya cuando entró el señor Edinson como nuevo gerente me tocó de hasta de jefe de rodamiento, organizar lo que eran los vehículos en la plaza principal, eso fue, hice hasta de gerente, (...) en ese 2015 (...)” (minuto 1:15:43, Audiencia Art 80 CPTSS 25_06_21). Cuando se le pregunta si es autónomo es un cargo, respondió: “Yo siempre le comunicaba a la gerente o al gerente, quien estuviera en ejercicio”; incluso, cuando menciona que cuando tenía lago personal dejaba en reemplazo a su compañera, dijo que pedía permiso y que esa situación se informaba siempre al gerente que estuviera en turno.

A su vez, el señor Edinson Meneses Quiles, testigo de la parte demandada, quien ejerció como representante legal de la cooperativa en el período 2012-2015, asegura haber reconocido prestaciones sociales al actor.

Revisada la prueba documental, inclusive, se extraen elementos propios de un contrato de trabajo, dado que, de la respuesta fechada el 21 de julio de 2016 (pág.34-36, 01DemandaAnexos), suscrita por el consejo de administración de la Cooperativa de Transportes Tierradentro, cuando expresa la intención de

formalizar la contratación del demandante, le dice lo siguiente: “Se le ha solicitado en reiteradas ocasiones a partir del cambio de administración presentar su hoja de vida con sus respectivos soportes para firmar el nuevo contrato de trabajo a partir de la fecha en que se aclare entre las partes el valor que se le adeuda por su trabajo realizado y así se vincule mediante contrato donde estén claras y expresas sus funciones, horarios, responsabilidades, obligaciones, funciones, resultados, entre otros aspectos propios de una contratación” (Subrayado nuestro).

Nótese que de las mismas palabras utilizadas por la demandada para responder al derecho de petición del señor Narváez Cometa, se vislumbra que los directivos de la cooperativa eran conscientes que el vínculo que los ataba con el actor era un contrato de trabajo; al punto que en la misma respuesta se le recuerda que la decisión del Consejo de Administración era que él se tomara vacaciones proporcionales, como así también lo refirió el testigo Edinson Meneses Quiles, quien señaló que durante su período el actor tuvo un sueldo digno, vacaciones y cesantías; luego entonces, el reconocimiento de derechos propios del contrato de trabajo, aun cuando no aparezca acreditado su pago, hace notar la existencia del mismo entre las partes. Se sabe que el contrato de trabajo no requiere términos específicos que identifiquen la relación jurídica que se establece entre las partes; pero es claro que, si hubo uno de carácter verbal y, por ese motivo, se pretendía por el nuevo consejo su formalización, estableciendo condiciones claras y específicas.

La Sala resalta, con las declaraciones de los testigos de la parte actora, señoras Milvia Patricia Figueroa Rojas, Edecil Yuco Rojas y Elvia Elizabeth Narváez Cometa, por ser personas ajenas a la estructura de la Cooperativa demandada, no es posible determinar con certeza las condiciones que rodearon la ejecución de las labores.

Pero, con las declaraciones del señor Edinson Meneses Quiles testigo de la parte demandada; la declaración decretada de oficio al señor Ricardo Forero Castro e interrogatorios de parte, junto la prueba documental atrás referida, saltan a la vista hechos indicativos ciertos, claros, sin otros medios de prueba que los contradigan, que la ejecución de las labores por el demandante,

en favor de la Cooperativa demandada, se efectuó con total subordinación propia del contrato de trabajo presumido.

Ahora, si bien es cierto, la existencia de un contrato civil de prestación de servicios en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante, en este caso, la presunción no se derrumba con la sola afirmación de que a las partes las ató un contrato de esa naturaleza, pues el mismo representante legal de la cooperativa en su interrogatorio aceptó la prestación de servicios subordinados, incluso, lo mismo se desprende de uno de los testigos que fungió como representante legal de la demandada; surgiendo de todo ese análisis probatorio que el demandante recibía órdenes de sus superiores, estaba sujeto a un horario y laboraba con herramientas propias de la entidad; hechos indicativos inequívocos de la subordinación propia de un contrato de trabajo; además, de la lectura de la documental, especialmente la respuesta a la reclamación del demandante, la Sala puede decir con absoluta certeza que las funciones del actor para la demandada se hicieron por medio de un contrato de trabajo.

Así, el desvanecimiento de este elemento propio de la relación laboral no se produjo, en razón a que a partir de las probanzas no ocurrió la contratación de un servicio con plena autonomía e independencia del contratista; en la realidad existió obligatoriedad de prestación directa y personal del servicio y sujeción a órdenes e instrucciones de los diferentes gerentes de la demandada.

6.5.3. Del salario:

Para los efectos de este tercer elemento del contrato, el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo regula los rubros que constituyen «salario», y el artículo 128 ibidem, los pagos que no tienen ese carácter.

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en

especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio (Sentencia C-521/95).

Desde la demanda, el señor Juan Carlos Narváez alegó que se le pagaba un salario por la ejecución del contrato laboral, cifra que discriminó en el hecho 6º y al dar respuesta, la convocada alegó que el demandante recibía un pago proporcional y el mismo señor James Herney Víquez Pancho, presidente del Consejo de Administración y representante de la compañía, dijo que el demandante recolectaba el dinero de los conductores y de ahí se cancelaba; lo que para esta Sala es suficiente para establecer que el elemento del salario está probado, en tanto el demandante sí recibía un pago dinerario como retribución directa de sus servicios prestados a la Cooperativa.

De allí que, la discusión se centra por el valor tomado por la Juez como salario, dado que se alega que el actor no laboró una jornada completa, aspecto éste que se resolverá más adelante por esta Sala.

Por todo lo expuesto, se confirmará la declaración de existencia del contrato de trabajo entre las partes, en los extremos que halló probados la Juez, dado que no se cuestionan.

7. RESPUESTA AL TEMA DE LA CONDICIÓN DEL DEMANDANTE COMO TRABAJADOR DE MANEJO:

Alega la parte apelante, el señor Juan Carlos Narváez Cometa prácticamente hacía las funciones de reclamante, recaudador y pagador y, por esa sola circunstancia, debe ser tenido como un empleado de manejo, no pudiéndose trasladar a cargo de la empresa actuaciones que él tenía que cumplir, como el pago de sus propias obligaciones.

Sobre el concepto de empleado o trabajador de dirección, de confianza o manejo, no existe definición en el código sustantivo del trabajo, de modo que ha sido la jurisprudencia la que lo ha definido.

Frente a la naturaleza jurídica de este tipo de trabajador, como se señaló en sentencia CSJ SL4866-2021, reiterada en la decisión del 16 de agosto de 2022, de la CSJ-Sala Laboral-Sala de Descongestión N° 02, SL3303-2022, Radicación N.º 81019, tenemos que:

[...] los cargos de dirección confianza y manejo no solo exigen características como honradez, rectitud y lealtad, sino que, además, comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa (CSJ SCL Rad. 24428-2006).

Ahora bien, en tratándose de cargos que exigen un especial compromiso del trabajador y que imponen reserva, prudencia, y precaución en efecto, indican un personal compromiso por parte del trabajador, no obstante, ha dicho la Corte en otras oportunidades, que no necesariamente son características indicativas de que se trate de un trabajador de dirección confianza o manejo, pues ello tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial grado de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa (CSJ SL38783-2011).

En este caso, de la testimonial, así como de los interrogatorios de parte, se determina con claridad que la labor del actor consistía en despachar los vehículos afiliados a la Cooperativa de Transportes demandada, actividad que llevaba implícita la labor de radicar planillas, cobrar, recibir los conduces y luego consignar el dinero recogido a la cooperativa demandada.

De tales actividades desarrolladas por el demandante, aun cuando las mismas requieren del trabajador la debida reserva, honradez, rectitud y lealtad, no por ello puede decirse que tenía *«[...] un grado de responsabilidad jerárquica en la cual comprometiera decisiones económicas o de vital importancia en la compañía. No se evidencian de las funciones desempeñadas por el demandante esa naturaleza directiva y de manejo empresarial o administrativo [...]»* (CSJ SL1068-2021).

Como se relató en párrafos precedentes, los servicios del actor se dirigían esencialmente al despacho de vehículos y cobro de conduces, y, del análisis de los testimonios, en especial de la

declaración del señor Edinson Meneses Quiles, quien fuera gerente de la Cooperativa de Transportes accionada; junto con el interrogatorio de parte al representante legal de ésta; se concluye que esas funciones se prestaron bajo la continua subordinación y dependencia de los gerentes de la Cooperativa, incluso, obran dos oficios, del 01 de abril de 2013 y 26 de noviembre de 2014, a través de los cuales la gerente de la entidad demandada autoriza al actor para reclamar planillas de viaje de la cooperativa “Cootrastiterradentro” ante el Ministerio Territorial de Transporte (Pág.29 y 31, 01DemandaAnexos); lo que hace notar que las funciones del demandante no tuvieron que ver con la adopción de pautas generales que debía seguir la entidad o aquellas que tuvieran que ser cumplidas por funcionarios de dirección, confianza y manejo en donde resultan esenciales las características personales de quien las ejecuta, en los términos de la jurisprudencia laboral.

Por todo lo anterior, no le asiste razón al apelante, para considerar que debe tenerse al demandante como un “*trabajador de manejo*” y tampoco resultan acertadas las afirmaciones consistentes en que el señor Juan Carlos Narváez Cometa debió cancelarse así mismo las obligaciones derivadas de su contrato del trabajo con el dinero que recaudaba del despacho de vehículos de la Cooperativa, dado que, por una parte, tratándose de obligaciones laborales corresponde al empleador la carga de asumir el correspondiente pago de las mismas, y, de otro lado, no hay evidencia de que estuviera autorizado para realizar tales deducciones y luego pagarse él mismo.

Así que, cuando el señor Narváez Cometa recaudaba los conduce y luego depositaba el dinero recogido del despacho de vehículos, no hizo más que cumplir con la función que le fuera asignada desde su ingreso a la cooperativa.

8. SOBRE LA JUSTA CAUSA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, ALEGADA EN LA APELACIÓN:

Tesis de la Sala: La Sala avala la decisión de la declaración del despido sin justa causa, con la consecuencia de que el empleador

quedó obligado al pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

Para arribar a la anterior conclusión, basta señalar las siguientes premisas:

8.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1, C.P.). Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25, C.P.) y está gobernado por principios superiores como el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53, C.P.).

Todas estas reglas superiores están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la ley 82 de 1988.

8.2. En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50/90, reguló expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo.

8.3. En este caso, no se controvierte por el apelante que la terminación del contrato de trabajo ocurrió el 05 de julio de 2016, y la discusión se centra en la causa y modo de terminación del mismo, en tanto la Juez arriba a la conclusión que existió un despido sin justa causa, porque, cuando regresó de vacaciones el demandante, las cuales habían sido concedidas de manera inesperada, ya estaba en su reemplazo la señora Blanca Zulieth Salazar Rojas y se le dijo que debía presentarse con su hoja de vida para firmar un contrato, sin más explicaciones, desconociendo la relación laboral que de años atrás venía; mientras que el apelante señaló prácticamente un abandono del cargo y acusó la sentencia de omitir hacer una verdadera valoración del folio 31 y 32, de donde infiere el apelante que en

ningún momento se quiso despedir sin justa causa, sino continuar con la vinculación.

Pues bien, al analizar la documental, se observa que el 16 de julio de 2016, el actor envió derecho de petición a la junta directiva de la Cooperativa Cootranstierradentro (pág.33, 01DemandaAnexos) manifestando su inconformidad con lo acontecido en los últimos dos meses, respecto a los 7 días -del 25 de junio al 5 de julio- que le otorgaron de vacaciones sin haberlas solicitado. Dice, le pidieron regresar para continuar con sus labores y en efecto se presenta el 05 de julio, pero el presidente de la junta directiva, señor Francisco Rojas, le informa que el gerente Ricardo Forero le ordena que se presente el 7 de julio, y que al presentarse se encuentra con la señora Blanca Salazar laborando en su lugar. Que, luego, se le dice que se le llamará, pero no fue convocado, por lo que tomó dichos hechos como un despido sin justa causa.

En respuesta, el consejo de administración de la cooperativa accionada (páginas 34-36, 01DemandaAnexos), le comunicó al actor lo siguiente, para lo cual se trae un aparte dicha respuesta, por su pertinencia:

Señor
JUAN CARLOS NARVAEZ COMETA
La Ciudad

REFERENCIA: Su comunicado del 16 de julio.

Cordial Saludo

En atención a su comunicado de la referencia, dirigido al consejo de administración de la cooperativa transportes Tierra dentro, nos permitimos dar respuesta a sus inquietudes precisando los siguientes aspectos:

1. La decisión del presidente del consejo de administración fue que se tome las vacaciones proporcionales a su tiempo que a la fecha tiene, las cuales según su información corresponden a 7 días hábiles y efectivamente se solicitó presentarse el día 7 de julio, con el valor de lo que se le adeuda a la fecha según su información y tiempos que usted ha trabajado.
2. Se le solicito a usted nos pase por escrito cuanto es lo que se le debe por su trabajo con el fin de reconocer sus derechos teniendo en cuenta que en anteriores administraciones no se ha formalizado un contrato de trabajo, como lo argumenta en su comunicado.
3. Se le ha solicitado en reiteradas ocasiones a partir del cambio de administración presentar su hoja de vida con sus respectivos soportes para firmar el nuevo contrato de trabajo a partir de la fecha en que se aclare entre las partes el valor que se le adeuda por su trabajo realizado y así se vincule mediante contrato donde estén claras y expresas sus funciones, horarios, responsabilidades, obligaciones, funciones, resultados, entre otros aspectos propios de una contratación.
4. En ningún momento se está despidiendo sin justa causa, se necesita por parte del consejo de administración ordenar al gerente de la cooperativa que vincule a todo el personal que ingrese o esté trabajando en la parte administrativa que sea con todas las formalidades y no con contratos de palabra.

Lo anterior teniendo en cuenta lo siguiente:

1. El nuevo consejo DE ADMINISTRACION elegido el 28 de marzo requiere vincular todo el personal administrativo que preste servicios en la cooperativa cumpliendo todos los requisitos de ley y no continuar con contrataciones verbales donde no estén claras, precisas y concisas las funciones de cada contratista.

Señala más adelante el oficio, que se requirió al actor en varias oportunidades para entregar una hoja de vida, con el fin de firmar el contrato y vincularlo con todo lo que exige una contratación laboral, pero no cumplió con esa entrega, por lo que, teniendo en cuenta esa actitud, debía presentar el valor adeudado por los servicios prestados y una vez presentada la información firmar nuevamente un contrato.

8.4. Siguiendo con el análisis de las probanzas, el demandante en su interrogatorio de parte negó que se le hubiere requerido por una hoja de vida y cuando se le pregunta la razón por la cual no continúa laborando para la cooperativa demandada, indicó primeramente que el señor Francisco Rojas le otorgó unas vacaciones que no había solicitado y que cuando regresó no lo

recibieron, que, además, en ese periodo de vacaciones pusieron a otra persona a despachar en su reemplazo.

El señor James Herney Víquez Pancho, presidente del consejo de administración y quien absolvió interrogatorio de parte en representación de la demandada, frente a la no vinculación del demandante en la cooperativa de transportes, dijo: “(...) llegó el nuevo gerente y bueno comenzó a principios todo bien y después ya como que no quería hacer caso, hacía caso omiso a lo que le decía el gerente, a los favores que le pedía, y, pues, en últimas eso fue lo que pasó; entonces ya no se le volvió al señor a pedir así favores y él actuaba por sí solo, y eso”.

Más adelante, el señor Víquez indicó que en ningún momento se dio por terminado un contrato que nunca hubo entre las partes y dijo que en su momento se expresó lo siguiente: “(...) necesitamos su hoja de vida, necesitamos contratar formalmente, pero, pues como nunca la presentó, entonces por eso no lo volvimos a buscar simplemente así”.

En cuanto a la vinculación de la señora Blanca Salazar, el representante legal dijo que inició su labor finalizando el mes de junio del año 2016.

8.5. Siguiendo con el estudio de los testimonios escuchados en primera instancia, los testigos de la parte actora Milvia Patricia Figueroa Rojas y Edecil Yuco Rojas, señalaron que las razones por las cuales el señor Juan Carlos Narváez Cometa dejó de trabajar para la Cooperativa demanda tienen que ver con el hecho de que le dieron vacaciones y después de su regreso había otra persona en su reemplazo; sin embargo, dado que estos dos testigos son personas ajenas a la Cooperativa y no dan cuenta de este hecho por haberlo percibido personalmente, sus dichos no transmiten credibilidad y carecen de eficacia suficiente para demostrar por sí mismas que el contrato de trabajo al demandante se terminó sin una justa causa.

Por su parte, la testigo Elvia Elizabeth Narváez Cometa, desconoció por qué su hermano no continuó laborando para la demandada.

Por su parte, **el testigo Edinson Meneses Quiles**, si bien fue exrepresentante de la Cooperativa entre los años 2012-2015, mencionó que no recordaba la fecha en que el demandante dejó de prestar sus servicios para la cooperativa ya que se ausentó un tiempo y dejó de ir a las reuniones como socio; cuando se le pregunta cuáles fueron esas razones para que el señor Narváez Cometa no siguiera laborando para Cootranstierradentro, respondió: “pues yo los chismes, lo que escuché, porque, pues, ya fueron rumores de la cooperativa como le digo doctora como yo no volví a las reuniones porque me encontraba fuera del corregimiento de Inzá, entonces nombraron al señor Ricardo y una nueva junta, ¿sí?, entonces ya escuché que ya venía la nueva junta, no sé, le exigieron algo, no sé, de pronto, entonces como que no le gustó, entonces con el nuevo gerente y con la nueva junta no se entendió” (Minuto: 1:18:52; Audiencia Art 80 CPTSS continuación 20_09_2021). Más adelante, cuando se le pregunta ¿Y quién dio por terminado ese contrato o esa esa relación?, dijo lo siguiente: “Esa relación la dio por terminado el señor Ricardo Forero que era el actual gerente” (Minuto 1:19:15, ibidem).

La señora **Blanca Zulieth Salazar Rojas** señaló que inició a trabajar para la cooperativa demandada desde el 26 de junio de 2016, como despachadora, aceptando que entró a reemplazar al demandante y negó conocer las razones por las cuales el actor salió de la cooperativa.

Y, finalmente, el señor **Ricardo Forero Castro**, cuyo testimonio fue decretado de oficio, mencionó haber llegado a trabajar a la cooperativa de transportes demandada el 15 de junio de 2015, pero, indicó que a su ingreso el señor Juan Carlos no tenía disposición de formalizar un contrato de trabajo con la cooperativa y no reconoció su autoridad; entonces él le pidió al consejo se definiera la situación laboral del señor Narváez Cometa y por eso no hubo comunicación entre ellos, ni le dio órdenes de ninguna clase.

En cuanto a la forma de desvinculación, el señor Forero replicó que no sabe si hubo un malentendido porque el consejo insistió en su hoja de vida para firmar un contrato, pero no hubo disposición del demandante y que entonces a raíz de esa situación los mismos asociados solicitaron que fueron otras personas a

prestar el servicio y se contratara específicamente para el tema de recaudos, proponiéndose a la señora Blanca Zulieth Salazar, quien ingresó el 26 de junio de 2016.

CONCLUSIONES:

Del estudio de la respuesta dada por el consejo de administración de la Cooperativa accionada, a la reclamación del actor (páginas 34-36, 01DemandaAnexos), en conjunto con el interrogatorio rendido por el señor James Herney Víquez Pancho y el testimonio del señor Ricardo Forero Castro, la Sala encuentra debidamente probado que el contrato de trabajo se dio por terminado por la Cooperativa empleadora, a través de quien fungía para la época como representante legal, porque el demandante desconoció la autoridad del nuevo gerente, al punto que se buscó un reemplazo.

Además, ninguna de las pruebas reseñadas contiene siquiera indicios serios y concordantes de que sí hubo un abandono del cargo por parte del demandante, por el contrario, las pruebas indican fehacientemente que el señor Juan Carlos Narvárez Cometa fue reemplazado en el ejercicio de su cargo por la señora Blanca Zulieth Salazar Rojas, por disposición de los asociados y el representante legal de la cooperativa para el año 2016, debido a inconvenientes entre ellos, lo que lleva a concluir que efectivamente hubo un despido, el cual se torna en injusto dado que, si bien a partir de los testimonios de la parte demandada es posible determinar que el actor fue renuente a las instrucciones impartidas por su empleador, a fin de poder formalizar su contrato de trabajo, y ello condujo a desatender la subordinación que rige en este tipo de contratos, lo cierto es, se retiró al trabajador de forma precipitada, sin comunicarle por escrito las razones o causas de la terminación unilateral del contrato de trabajo y sin darle la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, debiendo el empleador, por ende, asumir las consecuencias previstas en la ley.

De acuerdo con lo estipulado en el parágrafo único del artículo 62 del CST, “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo

debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos” (se resalta).

Así las cosas, si el despido es por una justa causa, el empleador debió comunicarle al demandante las causas que a su juicio dieron motivo al despido, y, como no lo hizo, no puede alegar ahora que el trabajador abandonó su puesto de trabajo.

Así lo deja claro la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 23 de marzo de 2011, radicado n° 38872, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina, en donde recordó:

“(…) entiende esta Corporación que **el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa** porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas».

Y, por otro aspecto, un trabajador no debe ser despedido por justa causa sin haberle otorgado previamente la oportunidad de ser escuchado y de ejercer su derecho a la defensa.

Por lo expuesto, se confirmará la decisión de condenar a la indemnización del artículo 64 del CST, por despido sin justa causa.

9. SOBRE LA JORNADA LABORAL DEL DEMANDANTE Y EL SALARIO UTILIZADO COMO BASE PARA LA LIQUIDACIÓN DE LAS CONDENAS:

La Sala considera, con los testimonios e interrogatorios de parte quedó probado el horario del demandante, en jornada completa,

por lo que se despachan desfavorablemente las pretensiones del apelante en este tema; además, en la sentencia de alzada sí se estableció con precisión el salario base de liquidación de las prestaciones.

Esta decisión encuentra apoyo en las siguientes premisas:

9.5. Con respecto a la jornada laborada, el demandante, en su escrito inaugural, en el hecho 4°, señaló que laboró para la cooperativa demandada de lunes a sábado, de 5:00 am a 6:00 pm, en jornada continua.

A ese hecho, la demandada contestó que la labor fue realizada en un tiempo no mayor a tres (3) horas diarias, de lunes a viernes; y, el día sábado, si se requería un tiempo máximo de nueve (9) horas, de 8:00 am a 6:00 pm, con una (1) de descanso, sin trabajo en horas extras.

9.6. Al escuchar los testimonios e interrogatorios de parte, se traen a mención las siguientes afirmaciones rendidas con relación al horario del señor Narváez Cometa, mientras prestaba sus servicios a la cooperativa accionada:

Persona que rinde testimonio o interrogatorio de parte	Afirmaciones del testigo o interrogado
--	--

Demandante	- El horario de trabajo era de 6:30 de la mañana a 12:00 a 12:30, y de 1:30 a 5:00 de la tarde; aunque el despacho de vehículos empezaba a las 9:00 am. - Luego dice que su entrada era a las 6:30 am y los despachos de vehículos se hacían a las 9:00 am, 10:00 am, 11:00 am, 1:00 pm, 2:00 pm, 3:00 y 5:00 pm, según el día; siendo menor el despacho los días lunes y jueves. - Dijo que tenía que estar todo el día y cada vehículo salía cada media hora para su control. - Que, por instrucción del gerente, su horario era desde las 6:00 am y tenía que estar pendiente de los vehículos que llegaran, quién cumplía con el turno. - Que, el movimiento era más los días sábados, por ser día de mercado en el municipio de Inzá (C).
James Herney Viquez Pancho, presidente del consejo de administración de Cootranstierradentro.	- Indicó que al demandante el tocaba ser despachador y trabajaba “prácticamente medio tiempo”. - A la pregunta ¿desde qué hora iniciaba y terminaba la jornada de trabajo el señor Juan Carlos Narváez Cometa?, respondió: “desde que yo tengo uso de razón él llegaba a cerca de 8:00 - 8:30 a trabajar y hacer los conduce de los carros que ya tenían la salida cerca, creo que primero para ese tiempo era a las 9:30 de la mañana y hasta el mediodía” (minuto 1:15:43, Audiencia Art 80 CPTSS 25_06_21). - Que, los días laborados era de lunes a sábado. - Que, los días sábados, el horario era de 8:00 am a 3:00 pm. - Luego, cuando se le indica precisar el horario, dijo: medio tiempo, de 8:00 a 12:00, de 2:00 a 3:00; y que cuando había más movimiento se quedaba hasta las 4:00 pm en cosecha de café.

Milvia Patricia Figueroa Rojas	- Dijo: "...yo entraba a trabajar a las 7:00 de la mañana y cuando yo llegaba él estaba, yo me imagino que él llegaba entre 6:30 y 7:00 de la mañana (...). - Señaló también, que como él trabajaba en la plaza donde hacía el despacho de los carros, entonces la mayoría del tiempo lo veía por ahí volteando. - Que, el horario era hasta las 5:00 pm, porque el demandante pasaba a despedirse de la testigo. - Que, veía al demandante laborando como despachador de lunes a sábado.
Edecil Yuco Rojas	- La testigo manifiesta vivir en el sitio donde funcionaba la cooperativa y, por esa razón, veía al actor laborando como despachador de lunes a sábado. - Dijo que, el demandante estaba allí despachando vehículos desde las 6:30 am o 7:00 am. Que así hasta las volvía y entraba al otro rato y así hasta las 12:30, se iba a almorzar, volvía otra vez, hasta las 5:00 de la tarde. - Que, los vehículos hacen varios viajes, hasta las 5:00 pm.
Elvia Elizabeth Narváez Cometa	- Que, el horario del demandante era de lunes a sábado. - Que veía al demandante pasar a su trabajo tipo 6:30 am y a veces lo llamaba a tomar tinto. Luego, llegaba a tomar jugo por ahí al mediodía y regresaba 1:30 o 2:00 pm a 5:00 pm, más o menos.
Edinson Meneses Quiles	- Que, en el tiempo que él estuvo se le dijo que un empleado debía tener horario de oficina de 8:00 am a 5:00 pm, con hora de descanso para su almuerzo. - Dijo que, cuando estaba como gerente el demandante laboraba en la semana un total de 32 horas. - Que, el después de las 2:00 pm ya no había nada para despachar entonces le quedaba, pero que el demandante laboraba de todas maneras en la cooperativa. - Dijo que, el día lunes no era motivo que trabajara, pero la verdad como no residía en Inzá, dejaba su responsabilidad en manos del demandante. Luego acepta que, si bien el día lunes no había despachos, el actor si trabajaba.

Blanca Zulieth Salazar Rojas	- Dijo que ingresó a trabajar en la cooperativa el 26 de junio de 2016, en reemplazo del demandante, señalando que su horario era de 8:00 am a 5:00 pm.
Ricardo Forero Castro	- No pudo conocer los horarios del demandante, ni le dio órdenes de alguna clase. Mencionó que llegó como representante legal de la empresa de transportes demandada, el 15 de junio de 2015, pero, quien había dado instrucciones era el consejo de administración anterior o los anteriores gerentes, entonces el presidente del consejo quedó a cargo del tema.

9.7. De la documental, encontramos un certificado importante en el que se reflejan los horarios de salida de vehículos de Cootrastiterradentro, del día viernes, suscrito por su gerente, el señor Edinson Meneses Quiles (pág.37, archivo: 01DemandaAnexos):

35

HORARIOS DE SALIDA DIA VIERNES VEHICULOS COOTRANSTIERRADENTRO ZONA PEDREGAL – TURMINA - INZA		
NOMBRE	LUGAR	HORARIO
HERNANDO BENAVIDES	PEDREGAL - INZA	5:30 AM
EDINSON MENESES	INZA - PEDREGAL	2:30 PM
DAGOBERTO MENESES	PEDREGAL - INZA	6:00 AM
	INZA - PEDREGAL	1:00 PM
FRANCISCO ROJAS	PEDREGAL - INZA	6:30 AM
	INZA - PEDREGAL	12:15 MD
HENRY VICENTE ROJAS	SAN RAFAEL - INZA	6:00 AM
	INZA - SAN RAFAEL	11:30 AM
EUTIMIO MELENGE	SANTATERESA - INZA	5:30 AM
	INZA - SAN RAEL	1:45 PM
WILMAR COTACIO	SANTATERESA - INZA	6:00 AM
	INZA - SANTATERESA	10:45 AM
JERSON MENDOZA	YARUMAL - INZA	6:30 AM
	INZA - YARUMAL	10:00 AM
AMADOR MENESES	SAN PEDRO - INZA	6:00 AM
	INZA - SAN PEDRO	9:15 AM

NOTA: estos son los horarios acordados por los mismos socios en la reunión que se realizó por zonas. De la honestidad de cada uno de ustedes depende el buen funcionamiento del trabajo

CONCLUSIONES:

De conformidad con los medios de convicción reseñados, la Sala encuentra evidencias serias y concordantes de que el demandante laboró para la Cooperativa de transportes demandada, de lunes a sábado.

Y en cuanto a la jornada en que ejecutaba el demandante sus actividades diarias, no hay total certeza de que el horario del actor fue de medio tiempo y por el contrario, a partir de los testimonios recibidos se puede despejar cualquier duda sobre el horario de trabajo, ya que, por un lado, los testigos de la parte demandante, señores Milvia Patricia Figueroa Rojas, Edecil Yuco Rojas y Elvia Elizabeth Narváez Cometa, cuyas declaraciones son creíbles y merecen valor probatorio, ya que vivían o trabajaban cerca de la plaza donde el demandante despachaba los vehículos afiliados a la cooperativa, les consta que esa labor del demandante se ejecutó en un horario que fluctúa entre las 6:30 am o 7:00 am, y en la tarde de 1:00 o 1:30 pm a 5:00 pm, dejándose una hora aproximada para el almuerzo.

Las versiones de los anteriores testigos se encuentran corroboradas con los dichos del testigo Edinson Meneses Quiles, quien es un testigo al que se debe otorgar mayor veracidad, por haber sido representante legal de la cooperativa demandada y, por ende, haber ejercido como jefe directo del demandante durante su tiempo de vinculación para la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro.

Este testigo, además, aclara que aun cuando el día lunes había poco despacho de vehículos, el horario del demandante se extendía hasta las 5:00 pm.

Nótese que si bien el despacho de vehículos comenzaba a las 9:00 am, aproximadamente, y que los vehículos salían cada media hora, lo cierto es que la jornada laboral iniciaba desde las 6:30 o 7:00 pm; porque el señor Narváez Cometa no solo debía estar atento a las llegada de los conductores sino que debía realizar las planillas y hacer el cobro de los conduces, en otras palabras, ejercía otras funciones conexas a esa labor de despacho de vehículos, las cuales -se deduce- requerían su presencia más temprano en la sede de trabajo.

Inclusive, la señora Blanca Zulieth Salazar Rojas, quien ingresó en reemplazo del demandante, corrobora el horario de trabajo de 8:00 am a 5:00 pm, explicando que los despachos de vehículos eran entre 8:00 am a 1:00 pm y que ella se iba a la oficina tipo

2:00 o 3:00 pm, para diligenciar el formato de entradas y salidas, hechos indicativo de que las labores de ese cargo no se ejecutaban en media jornada.

Por los motivos anteriores, no le asiste razón al apelante cuando alega que el salario reconocido por la Juez no fue proporcional a las horas trabajadas; pues, habiéndose desvirtuado que el señor Narváez Cometa ejercía sus labores en media jornada, no cabe modificar las condenas impuestas en primera instancia.

Tampoco es acertado señalar que no hay claridad del salario base que halló probado la Juez, puesto que, de la valoración probatoria concluyó que al demandante se le canceló conforme al salario mínimo legal únicamente a partir del año 2015, para la época en que estaba el señor Edinson Meneses, lo que dio lugar al reajuste salarial por los períodos anteriores, no afectados por prescripción,

Por lo expuesto, no cabe endilgar una indebida aplicación de los artículos 132 (formas y libertad de estipulación), 253 (salario base), 145 a 147 (sobre el salario mínimo y su fijación), del Código Sustantivo del Trabajo.

10. SOBRE EL DERECHO A LA COMPENSACIÓN POR VACACIONES:

Alega la parte apelante en el recurso de alzada, en la sentencia se da por demostrado, sin estarlo, que no se han concedido vacaciones.

Ciertamente, a partir del contenido de la respuesta con fecha del 21 de julio de 2016 (pág.34-36, 01DemandaAnexos), suscrita por el consejo de administración de la cooperativa demandada, se colige que hubo una decisión de esa autoridad administrativa de autorizar que el actor se tomara unas vacaciones de siete (7) días hábiles, hecho éste que fue aceptado por el mismo demandante en su interrogatorio de parte y que tiene como prueba de confesión.

No obstante, con dicha prueba confesa, no queda demostrado el pago de las vacaciones, en los términos del numeral 1° del artículo 186 del CST, que estipula “1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas”; como tampoco se encuentra acreditado por otro medio de prueba el reconocimiento de este derecho, ni de las acreencias laborales reconocidas en primera instancia, a las que tiene derecho el trabajador Juan Carlos Narváez Cometa por la vigencia del contrato de trabajo que loató con la cooperativa demandada.

Ahora, el apelante sostiene que fue imposible para la defensa lograr que el señor Juan Carlos Narváez Cometa hiciera entrega del archivo que tenía en su poder, lo que implícitamente lleva a entender que se alega una vulneración al derecho al debido proceso; sin embargo, por una parte, dentro de la contestación no se solicitó requerir al demandante para aportar pruebas distintas a las aducidas en la demanda y que estuvieran en su poder, siendo ésta la oportunidad que tenía la parte demandada para cuestionar el aporte probatorio e indagar por la existencia de otras pruebas; y, por otro lado, con el testimonio del señor Ricardo Forero Castro, quien fuera representante legal de la Cooperativa de Transportes Tierradentro, se pone en evidencia que dentro de la cooperativa no había un archivo organizado, por lo que asumió su gerencia desde cero, advirtiendo que algunos archivos giran por ahí en manos de personas que han trabajado con anteriores representantes; y así lo manifestó el representante legal de Cootranstierradentro en su interrogatorio, al señalar que cuando asumió la gerencia el señor Ricardo Forero estuvieron más de un año sin recibir información del anterior consejo y tampoco se hizo un empalme.

Por todo lo anterior, el cargo no prospera y se confirmarán las condenas impuestas a la demandada.

11. DEL DERECHO AL AUXILIO DE TRANSPORTE:

En el recurso de apelación, se sostiene por el recurrente que el demandante no tiene derecho al auxilio de transporte por dos

razones: (1) porque se dio aplicación a un derecho no pedido y (2) no es procedente, en razón a que el trabajador vive a dos cuadras de donde trabaja.

La Juez condenó a la Cooperativa demandada al pago de este concepto, simplemente como consecuencia de reconocer el contrato de trabajo.

Si bien el auxilio de transporte no hizo parte de las pretensiones declarativas y de condena en el escrito inaugural, si fueron mencionadas en el ítem “fundamentos de derecho”, al señalarse lo siguiente:

12

la medida, en que dichas prestaciones y derechos nunca fueron cubiertos por el empleador, por ello resulta entonces evidente a la luz de la presente demanda que la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTES TIERRADENTRO, nunca, en su condición de empleador de mi poderdante realizó los aportes a la Seguridad Social, afectándose latentemente sus derechos como trabajador, por el tiempo que prestó sus servicios para la entidad empleadora.

Adicionado a lo anterior existe el agravante que la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTES TIERRADENTRO, omitió cancelar el valor correspondiente al pago por horas extras que laboró el señor **JUAN CARLOS NARVÁEZ COMETA**, ni tampoco cancelo lo correspondiente al Auxilio de Cesantías, Intereses a las Cesantías, Auxilio de transporte, Vacaciones, dotaciones y demás obligaciones que surgen y se originan con ocasión del Contrato de trabajo Verbal que se presentó.

Así entonces, haciendo un análisis en conjunto de la demanda, la parte demandante si cuestionó el no reconocimiento del auxilio de transporte y, si bien, la Juez omitió hacer referencia a la aplicación de las facultades extra petita establecidas en el artículo 50 del CPST, para resolver pretensiones diferentes a las solicitadas explícitamente en el libelo (extra petita), como ocurre con el auxilio de transporte,; para establecer si la funcionaria de primer grado se extralimitó al condenar a la demandada por este concepto, es preciso estudiar si la condena al pago de auxilio de transporte está debidamente probada.

Así, aun cuando este auxilio es una prestación o prerrogativa que se origina o deriva de la naturaleza del contrato de trabajo declarado entre las partes y, en este caso, fue planteado de alguna manera en los fundamentos de la demanda y fue discutido al interior del proceso, pues, deriva de los mismos hechos discutidos -como se verá más adelante-, de suerte que en principio estaba facultada la Juez para alterar la causa petendi y hacer uso de esa

facultad del artículo 50 del CPLSS; no obstante, deben cumplirse la totalidad de los requisitos previstos por el legislador y la jurisprudencia, esto es, también debió quedar establecida su procedencia, al tenor de lo dispuesto en el mismo artículo 50 del CPST que instituye lo siguiente:

*“El Juez [~~de primera instancia~~] podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso **y estén debidamente probados**, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.”*

En igual sentido, en sentencia C-662/98 que declara EXEQUIBLE el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo, salvo la expresión “*de primera instancia*”, la cual se declara INEXEQUIBLE, la CC afirma:

*“El ejercicio de la mencionada potestad que tienen los jueces laborales de primera instancia no es absoluto, pues presenta como límites el cumplimiento de las siguientes condiciones: i.) que los hechos en que se sustenta se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y **ii.) que los mismos estén debidamente probados**; y, además, iii.) que el respectivo fallo sea revisado por el superior, en una segunda instancia, quien “ puede de confirmar una decisión extra petita de la primera instancia, si ella es acertada, o revocarla en caso contrario, o modificarla reduciéndola si el yerro del inferior así lo impone, decisión que no puede ser aumentada ya que, de lo contrario, sería “superar el ejercicio de la facultad, llevarla más allá de donde la ejercitó el a quo y esto no le está permitido al ad quem”, ni tampoco agravarla en vigencia del principio procesal de la no reformatio in pejus, garantía constitucional que hace parte del derecho fundamental al debido proceso (C.P., arts. 29 y 31).*

(... ...)”

11.5. Conviene recordar, el auxilio de transporte es un pago que se realiza por el empleador, a los trabajadores que devenguen un

suelo de hasta dos salarios mínimos mensuales y fue instituido por la ley 15 de 1959.

El auxilio de transporte tiene como finalidad reembolsar al trabajador los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo, y su naturaleza no es salarial en tanto no tiene como finalidad remunerar los servicios prestados por el trabajador.

11.6. La Sala Laboral de la CSJ, Sala de Descongestión Nro. 4, en sentencia del 29 de noviembre de 2022, Radicación n.º 91493, SL4267-2022, con ponencia del magistrado Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, dijo:

«Para la Sala, el auxilio de transporte de conformidad con los artículos 2 y 5 de la Ley 15 de 1959, como asistencia económica de destinación específica, procede siempre que el trabajador devengue hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes; no obstante, su reconocimiento se halla exceptuado i) si el trabajador vive en el mismo lugar de trabajo, y ii) si la empresa suministra gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte.

En dicho sentido, esta Corporación en sentencia CSJ SL 1950, 1º julio 1988, GJ CXCIV, n.º 2433, pág. 7-19 reiterada en CSJ SL2169-2019, señaló que **«que no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita realmente, como por ejemplo cuando reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado de éste (sic) no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo»** (Negrilla fuera del texto original).

Ahora, cuando el trabajador vive cerca de su trabajo, antiguamente se consideró como referencia 1.000 metros, pero, eso quedó en desuso, de manera que lo se tiene en cuenta es si el trabajador debe gastar en transporte o no, esté a más o a menos de 1.000 de distancia.

Frente a este criterio, se trae a mención lo dicho es por la CSJSL en sentencia del 27 de junio de 2003, radicación nº 20232, con ponencia del magistrado Luis Gonzalo Toro:

«Dado que no está demostrado que el actor hubiera necesitado de este auxilio, en virtud de que tuviera que desplazarse del lugar de su domicilio al de su trabajo, acorde con jurisprudencia de esta Sala, se absolverá de este concepto.»

11.7. Descendiendo al caso de marras, cobra importancia el testimonio del señor Edinson Meneses Quiles, exrepresentante de la cooperativa, quien fue el único testigo al que se le preguntó por el auxilio de transporte y la distancia entre el lugar del trabajo y el domicilio del trabajador, y que por su pertinencia a continuación se transcribe:

“Juez: ¿Usted le pagaba auxilio de transporte?”

- No doctora, como él vive aquí dentro de la cabecera del municipio

-

Juez: ¿A qué distancia vive él de ahí de la cooperativa?”

- Doctora como él toda la vida que yo sepa él vive en ese tiempo de arrendó, el mantenía prácticamente cambiando de residencia, nunca tuvo un lugar fijo.

Juez: ¿Pero cuando usted estuvo en qué distancia o cuántas cuadras, minutos, habría en la residencia y la cooperativa?”

- Póngale doctora, por ahí unos 10 minutos donde él vivía, Inzá es pequeño.”

CONCLUSIONES:

Analizado este punto de la apelación, si bien en el interrogatorio de parte el demandante manifestó vivir actualmente en el Corregimiento El Pedregal, ya que se dedica a la agricultura, teniendo en cuenta la fecha de ocurrencia de los hechos objeto de reparo (2012-2016), de lo dicho por el testigo Edinson Meneses Quiles, a quien la Sala le da credibilidad y por tanto valor probatorio al haber sido claro y congruente con los demás medios de prueba; no procedía el reconocimiento del auxilio de

transporte, dado que a partir de este testimonio, que no fue desvirtuado, aparece demostrado que el actor no requería del servicio de transporte para desplazarse del lugar de su domicilio al de su trabajo, ya que vivía a pocas cuadras de la cooperativa de transportes donde laboraba.

De conformidad con lo expuesto, se debe revocar la sentencia apelada, para absolver por este concepto a la Cooperativa Multiactiva de Transportes Tierradentro.

Y como quiera el valor del auxilio de transporte se tuvo en cuenta por el Juez de Primera Instancia, para la liquidación de las cesantías, prima de servicios, entre otras prestaciones, se deben modificar tales condenas.

En todo caso, con la colaboración del actuario, se realizó la reliquidación y actualización, como da cuenta la liquidación que formará parte de esta providencia

12. RESPUESTA AL TEMA DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

La parte actora reclamó el reconocimiento de la indemnización por el no pago oportuno de sus prestaciones sociales (pretensión 3.1.8., de la demanda).

La Juez hizo referencia a las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 del del 90 y 65 del CST, pero, sólo condenó a la demandada a esta última sanción, en el numeral 4° de la parte resolutive de la sentencia, por el incumplimiento del empleador en el pago de las prestaciones sociales adeudadas y al no evidenciar argumentos jurídicos que la llevaran al convencimiento de la buena fe en el compartimiento del empleador en la omisión de esa obligación.

Dicha indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo tiene un carácter eminentemente sancionatorio y se genera cuando quiera que el empleador se

sustraer, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral.

Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, se debe estudiar la buena fe del empleador que lo exonera de la sanción moratoria.

En sentencia del 21 de febrero de 2018, radicación, la CSJ-SL recordó que *“...la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.”*

Así mismo, en decisión del 31 de enero de 2023, SL076-2023, Radicación n.º 91552, sobre la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, la CSJSL- Sala de Descongestión Nro. 01, recordó *“... hay que decir que la jurisprudencia tiene establecido que, a fin de determinar si el empleador obró de buena o mala fe, es indispensable agotar el estudio del comportamiento de éste, pues, la condena por la indemnización moratoria, (...), no es un ejercicio automático, sino que presupone una valoración conjunta de los elementos probatorios arrojados al expediente, con base en los cuales se puedan desentrañar las razones que, si bien no puedan ser jurídicamente correctas, sí pueden constituir motivos atendibles que expliquen su actuar”*.

En el caso bajo estudio, de conformidad con lo planteado en el recurso de apelación, esta colegiatura establece que la Juez no incurrió en las falencias que le enrostra la censura, puesto que, no impuso la condena por sanción moratoria del artículo 65 del CST de manera automática, sino que basó su decisión en el análisis de las pruebas, es decir, acorde con la realidad fáctica que se deriva de la prueba documental y testimonial, en correspondencia con la línea jurisprudencial trazada por la CSJSL, en tanto no hay evidencias del actuar de buena fe del empleador en el no reconocimiento de los derechos prestacionales de su trabajador, Juan Carlos Narváez Cometa, inmediatamente

dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, pues, como ya se indicó en el análisis que precede, la Cooperativa de transportes “COOTRANSTIERRADENTRO” siempre actuó bajo la convicción de que el vínculo que ató al demandante fue a través de un contrato de trabajo, al punto que se le reconocieron vacaciones y se le pretendió el reconocimiento de otros derechos laborales cuyo pago no apareció acreditado y, además, se quiso formalizar el contrato que tenían, por lo que, desde lo fáctico se determina que no existieron razones válidas y atendibles para justificar la omisión en el reconocimiento y cancelación de las acreencias derivadas del vínculo laboral, una vez se produjo su terminación.

En otras palabras, la Sala no encuentra que la actuación de la empleadora estuviera provista de buena fe, como quedó al descubierto en el análisis probatorio, y, es que, desde el inicio del nexo laboral la cooperativa de transportes actuaba bajo la consciencia que el vínculo que la ataba con el demandante, era de carácter laboral, no civil.

Por estos motivos, no le asiste razón al apelante y se confirmará esta condena.

13. COSTAS

De conformidad con el numeral 1º del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del principio de integración establecido en el artículo 145 del CPLSS, al resultar parcialmente favorable el recurso de apelación, se absuelve por este concepto a la parte apelante.

14. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y

por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE EL NUMERAL TERCERO, de la Sentencia No. 001 del veintiuno (21) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO SILVIA (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, promovido por el señor JUAN CARLOS NARVÁEZ COMETA, contra la COOPERATIVA MULTIACTIVA DE TRANSPORTES TIERRADENTRO (TRANSPORTES TIERRADENTRO), en el sentido de absolver a la demandada de la condena por concepto de auxilio de transporte, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SE MODIFICA solamente el valor de las condenas proferidas en lo ordinales TERCERO y CUARTO de conformidad con los siguientes valores, tomados de la liquidación que se adjunta con esta sentencia, que contiene la actualización hasta el 09 de marzo de los corrientes y sin perjuicio del valor que resulte al momento del pago:

DIFERENCIAS SALARIALES	\$ 767.250
CESANTIAS	\$ 2.692.145
INTERESES A LAS CESANTIAS	\$ 205.513
SANCIÓN POR NO PAGO DE INT. A LAS CESANTÍAS	\$ 229.373
PRIMA DE SERVICIOS	\$ 1.884.841
VACACIONES	\$ 1.221.412
INDEMNIZACION MORATORIA	\$ 55.294.291
TOTAL	\$ 62.294.825

Se confirman los ordinales TERCERO y CUARTO en lo demás.

TERCERO: SE CONFIRMA en lo demás la sentencia impugnada.

CUARTO: SIN CONDENA EN COSTAS de segunda instancia, según lo expuesto en la parte motiva.

QUINTO: La presente sentencia queda notificada a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,



Firma válida
providencia judicial

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE



Firma válida
providencia judicial

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL



Firma válida
providencia judicial

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL