REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA

SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente

EXPEDIENTE N° 23 001 31 05 005 2020 00214 01 Folio 260 -2021
Aprobado por Acta N. 139

Montería, primero (01) de diciembre del año dos mil veintidós (2022)

Procede la Sala en aplicación del Decreto 806 de 2020, a resolver la apelación formulada por la parte demandada, contra la sentencia de fecha 22 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **REMBERTO MIGUEL RIVAS GUEVARA** contra **COOTRAECORD LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Pretensiones principales

1. Apoderado, el señor Remberto Miguel Rivas Guevara, demandó a la empresa Cotraecord Ltda., a fin de que se declare que, entre ellos existió una relación laboral que inició el 01 de diciembre de 2017 y terminó el 26 de junio de 2019.

Como consecuencia de la anterior declaración, pretende que se condene a la parte accionada a pagar los rubros laborales causados, con base en un salario de $1.700.000, para los años 2017 y 2018, y $1.802.000 para el año 2019.

Además, depreca que se condene a la demandada a pagar la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Adicionalmente, pide que se declare la ocurrencia de un accidente de origen laboral sufrido el 24 de octubre de 2018, correlativamente, se condene a la demandada a pagar la indemnización por incapacidad permanente parcial.

También, suplica que se declare que fue despedido de manera unilateral el día 26 de junio de 2019, pese a que gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de incapacidad permanente parcial.

En consecuencia, depreca que se ordene su reintegro en un cargo que garantice las mismas condiciones salariales y laborales que tenía al momento de ser desvinculado, condenándose al pago de los salarios y acreencias laborales dejadas de percibir hasta que se haga efectivo el reintegro, así como la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Pretensiones subsidiarias

Como pretensiones subsidiarias, la parte actora pretende que se declare que la suspensión del contrato comprendida entre el 31 de octubre de 2018 hasta el 03 marzo de 2019, es ilegal e injusta, por gozar de estabilidad laboral reforzada.

También, ruega que se declare que fue despedido de manera unilateral y sin justa causa el día 26 de junio de 2019.

Por consiguiente, pide que se condene a la accionada al pago de los salarios y cualquier prestación económica dejados de cancelar desde el 31 de octubre de 2018 hasta el 03 marzo de 2019, mientras estuvo ilegal e injustamente suspendido el contrato; así como la indemnización por despido sin justa causa y la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

De otra parte, señala que en caso de que se considere que la relación laboral no fue continua, sino que existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, pide que las mismas sean declaradas entre el 01 de diciembre de 2017 y el 30 de octubre de 2018 y el 04 de marzo y el 26 de junio de 2019.

En consecuencia, se proceda a condenar a la demandada a pagar los respectivos rubros laborales teniendo como base para el primer contrato un salario de $1.700.000, y para el segundo $1.802.000, así como los aportes a seguridad social en pensión por el término de la vigencia de los dos contratos de trabajo. Adicionalmente, solicita el pago de la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo.

De otra latitud, pretende que se declare que el accidente sufrido es de origen laboral y que tiene una PCL del 35.50%, y, por ello, se condene al pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial.

2. Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta, el actor que el día 01 de diciembre de 2017, suscribió contrato de prestación de servicios con la entidad confutada cuya duración inicialmente lo era por 6 meses, es decir, que culminaría el 01 de junio de 2018, sin embargo,

menciona que el vínculo contractual continuó sin solución de continuidad desde el 02 de junio de 2018 hasta 26 de junio de 2019.

- Indica que a pesar de que el convenio celebrado fue en apariencia un contrato de prestación de servicios, la relación que realmente se desarrolló fue la de un verdadero contrato de trabajo desde el 01 de diciembre de 2017 hasta el 26 de junio de 2019.

- Expresa que el cargo desempeñado era el de escolta – conductor, cuyas funciones eran las de "prestar la seguridad a las instalaciones de la empresa demandada y el acompañamiento a los mensajeros a todos los puntos de recaudo de dinero, documentación y bienes muebles, que tiene la empresa en la ciudad de Montería", en el horario de 7:30 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes, y sábados de 7:30 am a 1:00 pm.

- Relata que devengaba, como retribución por sus servicios, la suma de $1.700.000, para los años 2017 y 2018.

- Afirma que el día 24 de octubre de 2018, en cumplimiento y órdenes del empleador, sufrió un accidente laboral al colisionar con un vehículo (motocicleta), donde, debido a las lesiones sufridas estuvo incapacitado por más de tres meses.

- Señala que la demandada no lo ha afiliado al sistema de seguridad social integral, y tampoco asumió el riesgo pagando las respectivas incapacidades e indemnización por su PCL.

- Expone que la demandada lo obligó a firmar una suspensión temporal por dos meses, esto es, desde el 31 de octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, empero, afirma que la mismo se extendió por tres meses.

- Sostiene que el día 04 de marzo de 2019, la entidad demandada le hizo firmar otro contrato de prestación de servicios por 90 días, es decir, hasta el 04 de junio de 2019, recibiendo para dicha anualidad una remuneración de $1.802.000.

- Explica que durante la vigencia de la relación laboral recibió varios llamados de atención por parte de su empleador.

- Relata que el día 26 de junio de 2019, fue despedido de manera unilateral y sin justa causa pese a que gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de incapacidad, cuyo argumento fue el incumplimiento del horario de trabajo, falta de acatamiento de las recomendaciones y falta de información sobre permisos e incapacidades.

- Por último, menciona que la parte accionada no le canceló los salarios desde el 31 de octubre de 2018 hasta el 03 marzo de 2019, y junio de 2019, como tampoco las acreencias laborales causadas durante la vigencia del vínculo contractual.

TRÁMITE Y CONTESTACIÓN

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la empresa demandada ejerció su derecho de defensa, oponiéndose a las pretensiones del libelo introductor, argumentando que entre las partes no existió una relación laboral, sino que lo que las ligó fue un contrato de prestación de servicios, por tanto, considera que no existe la obligación de pagar emolumentos propios de un contrato de trabajo. De otra parte, frente al accidente de trabajo alegado, manifiesta que el mismo no fue con ocasión del trabajo y aunque hubiese sido en ejercicio de sus funciones, no podría considerarse como accidente de origen laboral, pues el accionante tenía era un contrato de prestación de servicios con autonomía propia.

Como excepciones de mérito propuso las de *pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, inexistencia del contrato laboral.*

5. Efectuada la audiencia de Conciliación, Decisión de Excepciones Previas, Saneamiento, Fijación del Litigio y Decreto de Pruebas y tramitado el proceso en legal forma, se dictó sentencia.

II. FALLO APELADO.

Mediante sentencia de fecha 22 de julio de 2021, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, resolvió declarar que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de diciembre de 2017 hasta 26 de junio de 2019; contrato que aún se mantiene vigente.

Asimismo, declaró que la suspensión de contrato realizada, para la data del 30 de octubre de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018, es ineficaz.

También, declaró que el señor Remberto Miguel Rivas Guevara, en la ejecución del contrato de trabajo a cargo de Cootraecor Ltda, sufrió un accidente de carácter laboral el día 24 de octubre de 2018, del cual se le reconoció una pérdida de capacidad laboral del 35.50%.

De igual manera, declaró que el señor Rivas Guevara gozaba, del beneficio de estabilidad laboral reforzada por estado de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo, el día 26 de junio del año 2019, por lo que el despido fue ineficaz, en consecuencia, el contrato de trabajo aún se encuentra vigente, asistiéndole el derecho de ser reintegrado como trabajador con las mismas o mejores condiciones laborales con las que se venía ejecutando el contrato laboral suscrito por las partes y que inicio el 1° de diciembre de 2017, y por ende, al pago de los salarios, prestaciones sociales y pagos de aportes para la seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, derivados del tiempo en que este se encontraba privado de ejercer su labor. Advirtiendo que también se deberán realizar los respectivos pagos por el tiempo en que el despacho reconoció el contrato de trabajo y a partir del reintegro.

Como consecuencia de lo anterior, condenó a Cootraecor Ltda., a reintegrar al señor Remberto Miguel Rivas Guevara, en iguales o mejores condiciones del desempeño de su labor, teniendo en cuenta las restricciones médicas ordenadas por su médico tratante.

Adicionalmente, la condenó a pagar al señor Remberto Miguel Rivas Guevara, los emolumentos laborales causados durante la data en que el actor prestó sus servicios, es decir, desde del 1° de febrero de 2017 hasta 26 de junio de 2019, así como las causadas desde el reintegro, 27 de junio de 2019. Véase:

1. Salarios e incapacidad para laborar del 30 de octubre a 31 de diciembre de 2018 y 26 días del mes de junio de 2019: $8.475.066.
2. Salarios del 27 de junio de 2019 hasta 30 de junio de 2021: $43.308.066.
3. Intereses de Cesantías: $527.417.
4. Sanción por no pago de intereses cesantías: $256.515.
5. Primas: $6.301.853.
6. Sanción por no Consignación de Cesantías: $28.046.033.
7. Sanción por Despido en Estado de Discapacidad artículo 26 de la ley 361 de 1997: $10.812.000.

Anotando que los salarios y prestaciones se seguirán causando hasta que se materialice el respectivo reintegro, y que deberán ser indexadas en caso que no se dé el pago de las mismas.

Asimismo, condenó a la demandada Cootraecor Ltda., a consignar ante el fondo administrador de cesantías al cual se encuentre afiliado Remberto Miguel Rivas Guevara, las cesantías causadas en el período del 1º de diciembre de 2017 hasta 31 de diciembre de 2020, esto en atención a que la de 2021 no se ha causado, en valor de $5.425.644.

Además, condenó a la demandada a pagar al señor Rivas Guevara, por concepto de Incapacidad Permanente Parcial, la suma de $28.900.000, la que deberá pagarse debidamente indexada desde la ejecutoria de esta sentencia hasta que se configure el pago total de la misma.

De igual manera, condenó a la demandada a consignar ante el fondo administrador de pensiones al cual se encuentre afiliado el demandante, los aportes para pensión que se causaron del 1° de diciembre de 2017 hasta 30 de junio de 2021, previo cálculo actuarial que realice el fondo pensional, reiterando que deberá consignar estos aportes y los que en lo sucesivo se sigan causando. Para ello se tendrá como IBC para la data del 1° de diciembre de 2017 hasta 3 de marzo de 2019, la suma de $1.700.000 y del 4 de marzo de 2019, en adelante hasta que se dé el reintegro con un IBC de $1.802.000.

Adicionalmente, condenó a la demandada Cootraecor Ltda., a afiliar al señor Remberto Miguel Rivas Guevara al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales.

Por último, condenó en costas a la parte accionada y la absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

Como sustento de su decisión, en lo que interesa al recurso de apelación, el A Quo, inicialmente procedió a citar la normatividad que regula el contrato de trabajo, como son los artículos 22 y 23 del CST, donde definió y explicó cada uno de los elementos esenciales de esta clase de contratación. Además, explicó que el artículo 24 del CST, contempla una presunción, consistente en que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo.

En tal sentido, de las pruebas que militan en el proceso concluyó que, primero, se encontraba probada y aceptada la prestación personal del servicio del actor, correspondiéndole, en consecuencia, a la parte accionada acreditar que ese contrato no era de estirpe laboral, sino que lo era de prestación de servicios, situación que, a su juicio, no ocurrió. En segundo término, encontró con la prueba documental aportada por ambas partes, así como con la prueba testimonial y el interrogatorio de parte del representante legal de Cootraecord, que existió una subordinación, explicando claramente que el actor no tuvo autonomía e independencia, pues sus funciones eran las de escolta, debiendo cumplir el horario establecido por la empresa y recibiendo memorandos y llamados de atención por el incumplimiento de este horario.

De otra parte, frente a la suspensión del contrato, acaecida desde el 30 de octubre de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018, sostuvo que era ineficaz, toda vez que la misma se originó con ocasión al quebranto de salud que presentaba el accionante luego del accidente de trabajo y dicho argumento no se encuentra contemplado como causal de suspensión del contrato de trabajo. En consecuencia, concluyó que los extremos temporales lo eran desde el 01 de diciembre de 2017 hasta el 26 de junio de 2019, sin solución de continuidad, pero que era procedente su reintegro en el cargo que éste venía desempeñando, por haber sido despedido con motivo del quebranto de salud que presentaba al momento de ser despedido.

Por lo anterior, procedió a estudiar las acreencias laborales deprecadas, imponiendo las respectivas condenas.

III. RECURSO DE APELACIÓN

- **Parte Demandada**

La entidad enjuiciada sustentó la alzada argumentando que la decisión del juez inicial, no se adecua a lo estatuido en el artículo 23 del CST, pues, a su considerar, el demandante tenía era un contrato de prestación de servicios y no un contrato de trabajo, por lo que no podría haber lugar a declarar un contrato realidad, por consiguiente, solicita se revoque la decisión de primera instancia y se absuelva a la demandada de las condenas impuestas.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Oportunamente, la accionada alegó conclusivamente, ahondando en los mismos argumentos expuestos en su recurso de apelación.

V. CONSIDERACIONES

1. A fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 66A del C. P. del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración.

Problema jurídico

2. La *questio iuris* radica en determinar si entre las partes realmente existió un verdadero contrato de trabajo o, si por el contrario, lo que las unió fue un contrato de prestación de servicios, tal como lo predica la parte accionada.

- **Supuestos facticos que no fueron objeto de censura**

- Que existió la prestación personal del servicio por parte del señor Remberto Miguel Rivas Guevara, en el interregno comprendido desde el 1° de diciembre de 2017 hasta 26 de junio de 2019.

- Que el accionante sufrió un accidente de trabajo el día 24 de octubre de 2018, de cual se le reconoció una pérdida de capacidad laboral del 35.50%.

- Que el señor Remberto Miguel Rivas Guevara, gozaba del beneficio de estabilidad laboral reforzada por estado de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo, el día 26 de junio del año 2019.

- **De la existencia de un real contrato de trabajo entre el actor y Cootraecord Ltda.**

3. Cuando se discute la existencia de un contrato de trabajo resulta necesario explicar que los artículos 22 y 23 del C.S.T., definen y establecen los elementos esenciales del contrato de trabajo como son: **(i)** La actividad personal del trabajador, **(ii)** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y **(iii)** Un salario como retribución del servicio; determinando que una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 24 *íd.*, señala que "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo". Y, jurisprudencialmente tiene sentado la Corte en su H. Sala de Casación Laboral, que, para que esta presunción se active le corresponde al trabajador acreditar la prestación personal del servicio para así predicar la existencia de una relación de trabajo.

Aunado a ello, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo

suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por la terminación del vínculo, entre otros **(sentencia SL-16110, 4 nov. 2015, rad. 43377).**

Acorde a lo expuesto, se duele la parte accionada Cootraecord Ltda., de que el Juez de primera instancia haya declarado la existencia de relación laboral, cuando entre las partes lo que se pactó y realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

En ese orden, procederá la Sala a auscultar los elementos de prueba aportados y debidamente practicados en el proceso, a fin de determinar si, con base al principio de primacía de realidad sobre las formas, entre las partes existió un contrato de trabajo.

Inicialmente, desde la contestación del libelo introductor, la parte accionada reconoce y acepta que el actor prestó sus servicios de manera personal, además, ello se acredita no solo con los contratos de prestación de servicios, sino con la confesión misma del representante legal al absolver su interrogatorio de parte. Por lo tanto, de entrada, estima la Sala que se hace efectiva la presunción que contempla el artículo 24 *ibídem*, sin que la parte pasiva lograra acreditar que este servicio se prestó de manera autónoma e independiente.

Por el contrario, de la prueba documental arrimada al plenario (folios 39 a 50 del expediente pdf), lo que se evidencia es una verdadera subordinación del actor frente a la accionada, ello se extrae de los dos contratos suscritos entre las partes, denominados de prestación de servicios, la carta dirigida al actor informándole su horario de trabajo, memorandos, llamados de atención por incumplimiento de horario, y terminación del vínculo contractual; también con la declaración de los mismos testigos traídos por la parte accionada, como fueron las deposiciones de Lina Causil Agamez, Madis Marín González, donde la primera manifestó que el accionante prestaba sus servicios para Cootraecord Ltda., como mensajero y escolta, debiendo todos los días y en ambas jornadas, hacer recaudos en los 20 puntos de la empresa, en unos horarios determinados, donde posteriormente debían realizar las consignaciones en los bancos; por su parte, la testigo Madis Marín González, afirmó que el actor recibía órdenes de Angie Humanez, y se le sugería que estuviera en una hora específica, lográndose, así, constatar el elemento diferencial de la subordinación, destacando que el actor no podía disponer libremente de cuándo desempeñar sus funciones.

Ante tales circunstancias, para la Sala, lejos de considerarse que el impulsor tenía autonomía e independencia, realmente hubo una plena subordinación, ello se logra constatar con las órdenes que le eran impuestas y las exigencias en el cumplimiento del horario establecido por la empresa (folios 39 a 50 del plenario), sumado a las declaraciones de los testigos, quienes develaron claramente la subordinación del señor Rivas Guevara a favor de la demandada en la prestación de sus servicios, pues del dicho de éstos se reafirma que el incoante recibía órdenes, amén que no gozaba de autonomía para decidir los días y horas en que quería realizar su actividad personal, pues, precisamente por ello fue que recibió dos llamados de atención y fue la causal invocada para dar por terminado su vínculo contractual.

4. Por lo expuesto, para la Sala no existe duda alguna que realmente entre las partes existió un verdadero contrato de trabajo, tal como lo resolvió el Juez de primera instancia, por lo que no le queda otro camino a esta Colegiatura que confirmar el fallo apelado. No se impondrá condena en costas en esta instancia por no haber réplica de parte del accionante.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA,** administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 22 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 001 31 05 005 2020 00214 01 Folio 260 -2021** promovido por **REMBERTO MIGUEL RIVAS GUEVARA** contra **COOTRAECORD LTDA.**

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado