



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, doce (12) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

DEMANDANTE	EDWIN ARLEY RODRÍGUEZ MAZO
DEMANDADA	EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. -EEVV-
ORIGEN	Juzgado Sexto Laboral Circuito de Medellín
RADICADO	05 001 31 05 006– 2014-00887
TEMAS	Relación Laboral
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha y hora señaladas, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 15 del Decreto 806 de 2020 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por EDWIN ARLEY RODRÍGUEZ MAZO contra EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. -EEVV-

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

El señor Edwin Arley Rodríguez Mazo formula demanda contra EEVV, pretendiendo que **i)** se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 1 de mayo de 2008 y el 31 de agosto del mismo año, el cual finalizó por despido unilateral y sin justa causa, implicando su nulidad; como consecuencia de ello, se ordene **ii)** su reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. En subsidio del reintegro, **iii)** el pago de la indemnización convencional por despido, o en subsidio la legal, e indemnización moratoria –no precisó cuál- o la indexación de las condenas; Solicita igualmente, **iv)** se ordene el pago de intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicio legal, prima de navidad y prima de vida cara, causados durante la vigencia del contrato, nivelando su salario al cargo de Profesional 2 de Mantenimiento aportes a salud y pensiones, debiendo indexar cada pago y **v)** costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para la demandada, entre el 01 de mayo de 2008 y el 31 de agosto de 2008, mediante contrato “de prestación de servicios profesionales” que tenía por objeto “la interventoría técnica y operativa para las órdenes de trabajo externas y los contratos celebrados por Empresas Varias de

¹ Fls.2/7

Medellín ESP para el mantenimiento de los vehículos y equipos de su propiedad y brindar apoyo técnico y administrativo en las actividades del área de mantenimiento de la Entidad”. Fue contratado como interventor, escogido por la ingeniera Janeth Cristina Montoya Díaz, especialista del área de mantenimiento de la demandada. Eran seis (06) interventores, los cinco (05) restantes se hacían pasar por trabajadores del demandante. El contrato tuvo un valor que luego de deducciones, ascendía a \$31.200.000, correspondiendo un salario mensual de \$1.624.000 por persona. Le fueron asignadas las funciones de Profesional 2 de Mantenimiento, debiendo, por orden de la demandada, elaborar presupuestos y estudios de mercado para contratos de mantenimiento con terceros, estudios de precios del mercado, verificación de cotizaciones, facturas y diseño de ofertas para licitación y las restantes funciones del cargo de planta, no desempeñando las funciones para las que fue contratado. Siempre desarrolló sus funciones bajo condiciones de subordinación propias de un contrato de trabajo, cumplía horarios, recibía órdenes, prestaba personalmente el servicio en las instalaciones de la demandada, portaba uniforme con logo de la demandada y escarapela suministrada por ella.

Durante la vigencia de la relación que finalizó por despido sin justa causa el 31 de agosto de 2008, no le fueron pagadas cesantías, primas de servicio legales y convencionales, vacaciones, ni aportes a salud y pensiones que fueron asumidos por el hoy demandante. La convención colectiva consagraba una cláusula de estabilidad prohibiendo su despido, salvo falta grave comprobada en trámite anterior al despido, so pena de su nulidad. El 16 de agosto de 2011 solicitó el reintegro y demás derechos que considera le asisten.

Oposición a las pretensiones de la demanda²

EEVV se opuso a las pretensiones de la demanda. El contrato que vinculó a las partes fue civil, identificado con el N° 152 de 2008, para el cual el hoy demandante, como persona natural presentó propuesta técnica y económica a la demandada. Prestó el servicio en compañía de personal a su cargo y riesgo. No existió subordinación, las funciones desempeñadas se circunscribieron al objeto del contrato celebrado entre las partes, y para su ejecución, el demandante contrató terceras personas a quienes él cancelaba salarios y prestaciones sociales; esas personas fueron elegidas por él y no por EEVV. El contrato finalizó por vencimiento del plazo pactado. Janeth Cristina Montoya Díaz fue la interventora del contrato N° 152 de 2008, presentando sugerencias y observaciones, más no le impartió órdenes. El demandante no estaba afiliado al sindicato, ni era trabajador de EEVV, por tanto, no hay lugar a acceder a lo que pretende. Excepcionó falta de causa para demandar e inexistencia del derecho reclamado, pago, prescripción, inexistencia de la calidad de trabajador, inexistencia de la mora y buena fe patronal, inexistencia de la obligación de indemnizar, inexistencia del contrato de trabajo, Inexistencia de subordinación, relación civil y/o comercial entre las partes y compensación.

² Fls.68/79

Sentencia de primera instancia³

El 14 de octubre de 2015, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia, declarando que entre las partes existió una relación laboral entre el 01 de mayo de 2008 y el 31 de agosto de 2008, no siendo probado el despido alegado en la demanda. Ordenó a la demandada, pagar al demandante la suma de un millón trescientos setenta y cuatro mil novecientos sesenta y nueve pesos (\$1.374.969) por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, así como intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, que consideró causados desde el 01 de septiembre de 2008 hasta cuando cumpla con el pago, por concepto de indemnización moratoria del art.65 del CST. Condenó en costas a la demandada, fijando agencias en derecho en tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000).

Para lo cual se fundamenta en que: existió una verdadera relación laboral entre el demandante y la demandada porque al analizar prueba documental, el interrogatorio de parte y los testimonios, encontró que en vigencia del contrato coexistieron los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, como son la subordinación, la actividad personal del trabajador y la remuneración. El texto del contrato de prestación de servicios evidencia que las funciones asignadas distorsionaban las de un auténtico contrato de interventoría, presentándose injerencia en la relación del personal contratado por el hoy demandante, e incluso en sus funciones como coordinador designado en el marco del mismo contrato. Que a través de la figura de interventor la empresa captó personal para los cargos de supervisores en los diferentes turnos del personal de mantenimiento de vehículos y equipos de la empresa, y frente al cual el demandante asumiera el rol de coordinador. A través del documento glosado a fls.25/27 del expediente, al demandante se le asignaron funciones de representar a la empresa al impartir órdenes a algunas personas que le prestaban servicios a ésta, y simultáneamente a él también se le impartía órdenes para ejecutar trabajos no relacionados con el objeto del contrato de interventoría. De la testimonial e interrogatorios recibidos, concluyó en que la vinculación del demandante se presentó bajo la modalidad de un contrato de trabajo y no uno de prestación e servicios.

Al no encontrar acreditado el despido, negó las pretensiones que de éste se derivan, así como las de origen convencional por no estimar aplicable la convención colectiva presentada en el expediente, cuya vigencia inició el 01 de enero de 2009, momento posterior a la terminación del contrato del demandante. Sin embargo, consideró procedente el pago de los restantes conceptos deprecados con la demanda, por haberse causado en vigencia del contrato. Tuvo como salario la suma de \$1.624.000, sobre el cual liquidó por concepto de cesantías \$541.333, intereses a las cesantías \$21.653, prima de servicios \$541.333 y vacaciones \$270.650. No operó la prescripción porque se interrumpió con la reclamación del 30 de agosto de 2011.

³ Fl.142

RECURSOS DE APELACIÓN

Insatisfechas con las decisiones adoptadas en la sentencia, ambas partes formularon recurso de apelación en su contra, así:

a) Demandante

Solicita la revocatoria parcial de la sentencia aduciendo que la terminación del contrato se dio sin justa causa, pues el trabajador no recibió preaviso en que se anunciara la decisión de no renovar ese contrato que, según el despacho, debe tenerse como uno de trabajo a término fijo, cuya terminación es nula, por disposición de la convención colectiva de la que era beneficiario el hoy demandante. Sostiene que la copia de la convención glosada al expediente no puede entenderse como el primer depósito, si no que contiene la recopilación de normas de las anteriores convenciones, debiendo entenderse aplicable al momento en que terminó el contrato del demandante.

b) Demandada

Solicita la revocatoria parcial de la sentencia, por cuanto: i) No se acreditó la existencia de una relación laboral durante los periodos que se pretende en la demanda. Las declaraciones de los testigos citados por el demandante no pueden demostrarlo, pues el primero indicó que dejó de laborar en 2005 para la demandada y el segundo, que no podía referirse a ese lapso y tampoco lo determinó. El interrogatorio de parte tiene como finalidad obtener una confesión, los dichos a favor de la propia parte, no constituyen prueba. Así, no procede la condena impuesta a la demandada, derivada de la declaración del contrato de trabajo. ii) En cuanto a la subordinación, expresó que hay unos documentos en que constan solicitudes elevadas a la interventoría, al contratista, que hubiera disponibilidad de 24 horas, ya él como contratista independiente quien organizaría su grupo de trabajo para prestar el servicio, no refiere a él, no pudiendo confundirse la persona jurídica con la natural. iii) la demandada no obró de mala fe, si no en el marco del contrato de prestación de servicios, no pudiendo imponerse la condena al pago de la indemnización moratoria, pues el demandante no demostró la mala fe de EEVV. iv) respecto a la manifestación que hace la contraparte sobre la aplicación de la convención colectiva, manifestó estar de acuerdo con que esta se omita, por las razones invocadas por la juez y porque la aportada al proceso no cumple con las condiciones legales y de validez exigidas para ello.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, la parte demandante guardó silencio.

EEVV lo describió, reiterando los puntos del recurso de apelación enfatizando en que el demandante solo cumplió el objeto del contrato, y aunque supervisaban la actividad y se celebraban eventuales reuniones, era con miras a impartir instrucciones para coordinar en debida forma la prestación del servicio, sin mediar subordinación alguna. Suministrar algunos elementos técnicos y locativos al demandante no configuran un contrato de trabajo, desnaturalizando el vínculo que unió a las partes. Se acreditó que

las funciones cumplidas por el demandante, fueron aquellas para las cuales fue contratado, y presentaba cuentas de cobro para el pago de sus honorarios, además, en cumplimiento de sus propias obligaciones, el señor Rodríguez Mazo sufragaba sus cotizaciones ante el Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Solicitar revocar la sentencia en lo desfavorable a sus intereses, desestimando las pretensiones de la demanda.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del CPTSS.

Vistos los hechos y pretensiones de la demanda, así como la oposición formulada por la demandada, se tiene que el **problema jurídico** a resolver se restringe a determinar: **a)** Si entre las partes existió o no una vinculación laboral regida por un verdadero contrato de trabajo, entre el 01 de mayo de 2008 y el 31 de agosto del mismo año; en caso de ser así, se definirá **b)** si finalizó con o sin justa causa, dando lugar al pago de la indemnización correspondiente, o si hay lugar a dar aplicación a la norma convencional cuya copia se aportó al expediente, procediendo el reintegro del trabajador, **c)** si la demandada adeuda al demandante la indemnización en el art.65 del CST.

Pruebas documentales glosadas al expediente

- Reclamación administrativa radicada en las instalaciones de la demandada el 16 de agosto de 2011 (fl.11).
- Contrato N°152 de 2008, documento de evaluación y calificación de propuesta y acta de iniciación, suscritos por el hoy demandante como persona natural y EEVV. Fijaron como extremos temporales el 1 de mayo de 2008 y el 30 de junio del mismo año (fls.12/14,111/115).
- Adición y prórroga al contrato N°152 de 2008, desde el 1 de julio de 2008 hasta el 31 de agosto de 2008 (fl.15, 116/117).
- Manual de responsabilidades, resultados y perfiles calendado febrero de 2010, correspondiente al cargo de Profesional 2 Mantenimiento (fls.16/18).
- Comunicado de EEVV del 19 de mayo de 2008, solicitando al demandante que el personal de interventoría tenga disponibilidad las 24 horas al día por radio y celular (fl.20).
- Comunicado de EEVV del 04 de junio de 2008, recordando al hoy demandante que a más tardar a las 8:00 am deben estar listas (impresas y chequeadas) todas las órdenes de trabajo del día y la noche anterior (fl.21).
- Comunicado de EEVV del 20 de junio de 2008, indicando al señor Rodríguez Mazo que se adjuntaba la nueva programación de actividades de mantenimiento que regiría desde el 23 de junio de 2008 (fls.22/24).

- Acta de reunión Área de Mantenimiento celebrada el 30 de mayo de 2008 (fls.25/27).
- Documento titulado "RECOPIACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES 1966-2012" (fl.28/58).
- Documento denominado "4.1.1 CARTA DE PRESENTACION ANEXO N°1 ANEXO N°2" "4.2.1 CUADRO DE COTIZACION ANEXO N°3" "4.2.2 HOJAS DE VIDA Y CERTIFICADOS" (fls.85/100)
- Comunicado de EEVV del 24 de abril de 2008, dirigida al hoy demandante, invitándole a ofertar sus servicios (fls.101/110).
- En respuesta a Oficio N°346 del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín EEVV indicó que el señor Rodríguez Mazo no continuó prestando su servicio para la entidad porque expiró el plazo pactado en el contrato de prestación de servicios; explicó que la convención colectiva aplica a trabajadores oficiales operativos y administrativos y anexó Manual de responsabilidades y funciones del cargo Profesional 2 Mantenimiento (fls.138/140).

a) EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, SUS EXTREMOS TEMPORALES y TERMINACIÓN

En torno al punto de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, el art.20 del Decreto 2127 de 1945, vigente para el momento en que se discute la real modalidad de contratación que vinculó a las partes, consagra:

"El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción".

Conforme al art.177 del CPC., hoy 167 del CGP, incumbe al demandante demostrar su dicho, con miras obtener el pago de los derechos reclamados en la demanda. Es decir, debió acreditar la prestación personal del servicio, que percibía una remuneración por ello, y los extremos temporales alegados en la demanda; siendo del resorte de la demandada, una vez probados estos elementos, desvirtuar que la prestación del servicio se hizo de manera subordinada.

Para demostrar la prestación personal del servicio y la remuneración percibida como contraprestación, el demandante utilizó como elementos de prueba los documentos aportados con la demanda y solicitó que se escuchara al representante legal de la demandada y las declaraciones de Bayron Morales Ruiz, Juan Pablo Barrientos Ruiz, Beatriz Helena Ortiz y Juan Gonzalo Arcila Muñetón. Asimismo, para desvirtuar la existencia del contrato de trabajo, en cuanto al requisito de subordinación, EEVV aportó la documental relacionada, solicitó practicar interrogatorio al demandante y que se escucharan las declaraciones de John Mario Herrera Ruiz, Ángela María Posada Vélez, Rubén Darío Vélez Velásquez, Deisson Marín Ocampo y Ferney Alonso Taborda.

Se extrae de la testimonial recibida en primera instancia lo siguiente:

Bayron Morales Ruiz (testigo demandante)	<p>Conoce al demandante desde el año 2005 porque fueron compañeros de trabajo en EEVV, si bien el testigo trabajaba en el área de seguridad social, todos los días iba al área de mantenimiento. El testigo se retiró el 6 de julio de 2008 porque estaba aburrido. <u>El demandante inició labores para la demandada a través de cooperativas, realizando acompañamiento en el área de mantenimiento de vehículos.</u> Para el 2008, la contratación se hizo por prestación de servicios y recibía órdenes de la jefe de mantenimiento (Yaneth Cristina Montoya), y del coordinador de mantenimiento (Samuel Durango), <i>“le daban órdenes para ir a los talleres a verificar trabajos que tenían que ver con esos vehículos”</i>. Ambos eran sus jefes inmediatos. Sabe que la última contratación fue en el año 2008, pero desconoce la fecha de inicio y terminación. Ocupaba funciones como las de otros trabajadores vinculados a EEVV. Le eran asignados turnos de trabajo. Desconoce la remuneración percibida por el hoy demandante. Algunas de las funciones del coordinador de mantenimiento fueron cedidas por Yaneth Cristina Montoya al hoy demandante, tales como <i>“compra de repuestos, la solicitud de cotizaciones de repuestos y el seguimiento a los mantenimientos de los vehículos con estas empresas o talleres contratados por parte de Empresas Varias de Medellín”</i>. No precisó en qué momento ocurrió esto. Tanto Edwin Arley Rodríguez Mazo como los compañeros con quienes laboraba, usaban uniforme con el logo de la demandada y carnet de la empresa. El servicio era prestado en las instalaciones de EEVV y en los talleres de mantenimiento de la empresa <u>-a las que nunca lo acompañó-</u>, quien suministraba el computador y enseres para la prestación del servicio. No conoce el contrato que suscribió el demandante, ni la oferta de servicios, tampoco las funciones que se relacionan en el contrato o que presentara cuentas de cobro para que le pagaran. No sabe si entre mayo y agosto de 2008, el demandante daba órdenes a otros interventores y coordinaba su trabajo. Señaló que independientemente del contrato que suscriba EEVV con terceros, siempre tiene un empleado de planta que revisa, coordina y vigila el buen funcionamiento y desarrollo de ese contrato.</p>
Deisson Marín Ocampo (testigo demandada)	<p>Labora para EEVV desde el 1 de mayo de 2005, <u>inicialmente lo estuvo por prestación de servicios y desde el 2010 es trabajador de planta, como técnico administrativo</u> 5. Las tres empresas por las que estuvo vinculado a través de contratos de prestación de servicios fueron Integral Ingeniería de Consulta, Edwin Rodríguez Mazo y CPT-ACFA. No recuerda las fechas exactas en que estuvo vinculado a través de Edwin Rodríguez Mazo, pero sí que fue en el año 2008. Cuando laboró para Integral, ocupó el cargo de interventor de mantenimiento, era un grupo de seis personas entre quienes se cuenta el hoy demandante. Cuando Integral perdió la licitación la ganó la empresa de Edwin Rodríguez y con ella siguieron prestando el servicio. Cuando laboró para Integral su jefe directo era Edwin Rodríguez, le impartía las directrices que debía ejecutar. Las funciones del contrato de Integral y de Edwin consistían en desplazarse a los talleres externos con quien EEVV tiene contratos de mantenimiento, para verificar que efectivamente las labores autorizadas en una orden de trabajo inicial se ejecutaran. Con esa segunda empresa, Edwin seguía siendo el coordinador. <u>La</u></p>

	<p><u>supervisora del contrato con la empresa de Edwin era la jefe del área de mantenimiento de EEVV (Yaneth Cristina Montoya), quien emitía directrices a Edwin, mediante comunicados y cartas y Edwin era quien las daba a los restantes miembros del equipo.</u> Él indicaba los cambios de turno, desplazamientos prioritarios para sacar un carro operativo, presentaban informes mensuales de gestión. Terminado el contrato con la empresa de Edwin, todos, con excepción de Edwin, continuaron inicialmente a título personal, y luego con la tercera empresa. Cuando Edwin lo contrató, eran amigos. La contratación con Edwin y las otras dos empresas fue laboral. Edwin le pagaba mensual un “<i>salario integral</i>” de \$1.700.000 y la seguridad social la asumía cada trabajador. No sabe a cuánto ascendía la remuneración de Edwin. Como era el coordinador, Edwin estaba ubicado en la planta todo el día, en tanto los interventores se movilizaban, las funciones de ambos cargos eran diferentes. Edwin se encargaba de elaborar informes y hacer los cambios de turno de los interventores, fijando los cuadros en el lugar en que él prestaba el servicio, a él le asignaron un escritorio en las instalaciones de EEVV y en la pared fijaba los cuadros. <i>“los informes se le pasaban a Edwin Rodríguez, Edwin Rodríguez le pasaba los informes a la jefe de mantenimiento, y en últimas ella era la que tomaba la decisión en temas del día a día de los problemas de mantenimiento o de reparar un vehículo o aplazar la reparación, o hacerle una reparación que no fuera tan costosa. Temas como esos”</i>. Todos portaban un carnet asignado por EEVV como contratistas de la empresa Edwin Rodríguez. El overol con el que trabajaban era dado por Edwin, él les dio como dotación un overol y dos camisas que el testigo le acompañó a comprar. Desconoce la razón por la cual Edwin dejó de prestar su servicio a EEVV, manifestando que él tuvo un accidente y luego no laboró más. Los memorandos por llamados de atención los pasaba Edwin, no EEVV. Su vinculación con Edwin se hizo a raíz de una invitación de éste, no de EEVV. Desconoce el horario establecido para Edwin, pero como estudiaba, el testigo lo veía en el horario diurno.</p>
Juan Gonzalo Arcila Muñetón (testigo demandante)	<p>Conoce al demandante desde que el declarante inició labores en junio de 2005 como practicante, para EEVV, ya Edwin era interventor en la empresa y en ejercicio de ese cargo le daba órdenes al declarante que era eléctrico. El equipo por turno era de un mecánico y un eléctrico. Era un grupo de interventores, no solo estaba Edwin, No sabe qué tipo de contrato tenía Edwin, lo que apreciaba es que era como una persona vinculada directamente con EEVV que le daba órdenes y también recibía órdenes de la ingeniera Yaneth Cristina, era como un puente entre ella y ellos, hacía el papel de supervisor, ocasionalmente la ingeniera también les daba órdenes a ellos, pero lo usual es que ella lo hiciera a través de Edwin. Edwin también tomaba algunas decisiones autónomamente, había asumido más responsabilidad porque el otro trabajador de EEVV próximo a pensionarse (Samuel), ya obraba con pereza frente a las directrices de la ingeniera. Samuel era el segundo al mando en el taller, luego de la ingeniera. Samuel fue dejando de ejercer sus funciones y Edwin las asumió por decisión de la ingeniera, lo sabe porque todo debía ser consentido por ella. Para los subalternos era lo mismo obedecer a la ingeniera, a Samuel o a Edwin, aunque la ingeniera tenía mayor autoridad. El declarante pedía repuestos para Edwin y él lo ponía en conocimiento de la ingeniera, también</p>

	<p>autorizaba la salida de vehículos para evacuar, transportar trabajadores que tendrían que ir de un centro a otro centro de EEVV, repuestos; hacía presupuestos, cotizaciones de servicios y contratos, estas funciones eran de Samuel pero las ejercía Edwin. El testigo prestó su servicio para EEVV hasta 2012 y recuerda que Edwin fue interventor hasta 2008, pero no recuerda el mes. Edwin no siguió en EEVV luego de sufrir un accidente en el que le dispararon tanto a él como a la ingeniera y a un contratista, estuvo hospitalizado uno o dos meses. En EEVV dejaron de contratar las personas naturales directamente porque algunas iban a demandar, entonces las vinculaban a través de cooperativas, disminuyéndoles sus ingresos, el contrato con Edwin también fue con una cooperativa, pero lo que hacía era siempre lo mismo, siempre fue interventor. Cuando conoció a Edwin, éste debía cumplir horario, un turno, cree que no, no podía definir cuándo cumplirlo o cuando modificarlo. Como Edwin usaba uniforme de EEVV, para el declarante era parte de la empresa y le daba órdenes, como lo hacían quienes lo estaban, como Samuel, y para el testigo era lo mismo. No sabe cuánto devengaba Edwin. El horario, que también debía cumplir Edwin se fijaba en una cartelera, contratistas y personal vinculado directamente debía cumplirlo. Yaneth era quien fijaba el horario y la única persona que daba órdenes a Edwin, quien, llegó un momento en que asumió todas las funciones de Samuel, porque éste ya no se entendía con Yaneth. El declarante presencié las órdenes que le daba Yaneth a Edwin, pues su contacto era diario. Las herramientas que usaba Edwin para trabajar –computador, impresora, papelería, teléfonos, radios de comunicación-, eran de EEVV., pero no sabe qué contratista las suministraba, y eran iguales las de los vinculados de planta y Edwin. El grupo de interventores estaba conformado por seis (6) personas, todas ellas dependían de Yaneth Cristina; no tiene conocimiento de que Edwin le diera órdenes a los otros cinco (5) interventores. Cuando Edwin salió, los otros interventores siguieron, cree que a través de una cooperativa porque ya no se podían contratar individualmente, de hecho, a los “eléctricos” como el declarante, los vincularon a través de cooperativa también. Desconoce el tipo de contrato que el demandante tuvo con EEVV entre marzo y agosto de 2008. No sabe si Edwin le pagaba al resto del equipo de interventores. No sabe si Edwin tenía personas a cargo, sí tenía las funciones relacionadas, pero era un supervisor más.</p>
--	---

La documental aportada por ambas partes, que no fue objeto de tacha por ninguna de ellas, ilustra sobre las condiciones de contratación en el periodo que se discute en el proceso, así:

Invitación a contratar⁴

En misiva fechada el 24 de abril de 2008, recibida el mismo día por el hoy demandante, EEVV le pone en conocimiento una **invitación directa**, fijando los

⁴ Fls.101/108. La copia del documento está incompleta, pero evidencia los aspectos de la Sala refiere y fue presentada por la demandada, sin recibir reproche de la demandante.

alcances de un eventual contrato que se suscribiría entre las partes, previa presentación por parte del interesado, de una oferta que satisficiera lo contemplado en el referido documento. **El objeto** sería el de “Interventoría Técnica y Operativa para las órdenes de trabajo externas y los contratos celebrados por Empresas Varias de Medellín E.S.P. para el mantenimiento de los vehículos y equipos de su propiedad y brindar apoyo técnico y administrativo en las actividades del Área de Mantenimiento de la entidad”; fijó como alcance del objeto, que “la interventoría será responsable ante Empresas Varias de Medellín E.S.P. de realizar la supervisión, vigilancia, coordinación y control del aspecto técnico de las órdenes de trabajo externas y los contratos celebrados por Empresas Varias de Medellín E.S.P. para el mantenimiento de los vehículos y equipos de su propiedad, bajo la observancia de las disposiciones contenidas en el MANUAL PRÁCTICO DE INTERVENTORÍA adoptado por la Empresa, el cual hace parte integral de la presente invitación”.

En la invitación se precisa que el contratista asumiría “todos los riesgos inherentes al contrato, incluido el del componente laboral y la selección del personal al que encomendará las labores de interventoría; el pago de sus salarios, prestaciones sociales, aportes parafiscales, seguridad social. En términos generales será responsable con libertad técnica, directiva y administrativa del manejo del recurso humano”, sin que entre EEVV y el personal del contratista se crearan vínculos laborales o administrativos.

Evaluación y calificación de la propuesta⁵

Si bien no obra en el expediente copia de la propuesta elevada por el hoy demandante, fue glosado el documento de evaluación y calificación de la propuesta en que se da cuenta de que la oferta se realizó como “firma invitada”, siendo la misma quien presentó la propuesta que finalmente fue aprobada al cumplir con los requisitos exigidos en los términos de la invitación. El valor de la propuesta fue de \$49.583.669, IVA incluido.

Contrato 152 de 2008 y acta de iniciación⁶

Fue suscrito por el hoy demandante como persona natural y EEVV, coincidiendo su objeto con el relacionado en la invitación a contratar. El valor fue el determinado en la propuesta. Fija como extremos temporales iniciales el 1 de mayo de 2008 y el 30 de junio del mismo año. En la cláusula decimoquinta del contrato, denominada “SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA”, se establece que la interventoría del contrato estará a cargo de la especialista en mantenimiento, actuando como portavoz de EEVV, teniendo como funciones el control, vigilancia y seguimiento de los aspectos relativos a la ejecución y liquidación del contrato, debiendo impartir instrucciones y hacer observaciones para prevenir o corregir incumplimientos del contratistas, así como también tiene a su cargo las restantes funciones del Manual de Interventoría de la empresa, el cual no fue aportado al expediente, solamente un Manual de

⁵ Fl.115

⁶ Fls.12/14, 111/114

responsabilidades, resultados y perfiles calendado febrero de 2010, correspondiente al cargo de Profesional 2 Mantenimiento (fls.16/18).

Adición y prórroga al contrato⁷

El contrato 152 fue prorrogado desde el 1 de julio de 2008 hasta el 31 de agosto del mismo año, previa justificación presentada por la Especialista de Mantenimiento de EEVV. La adición se hizo por valor de \$56.000.000 IVA incluido. No se aprecia en el documento la introducción de modificaciones al objeto del contrato.

No discuten las partes lo que debe entenderse por **interventoría**, es decir, por el objeto de contrato celebrado, así como tampoco la inclusión de una figura adicional por la demandada para efectos de supervisar la ejecución del contrato.

La materia del debate implica establecer si durante la ejecución de ese contrato N°152 de 2008, con vigencia entre el 1 de mayo de 2008 y el 31 de agosto de 2008, estuvo o no presente el elemento de subordinación que diferencia el contrato de prestación de servicios del contrato de trabajo⁸, sosteniendo de un lado el demandante, que en el **plano de la realidad**, el desarrollo y ejecución del contrato estuvo permanentemente vigilado, coordinado, orientado, dirigido por la demandada, pese a que EEVV continúa sosteniendo que ello no fue así, si no que como contratista gozó de autonomía en la prestación del servicio, recibiendo de parte de la ingeniera Yaneth Cristina Montoya Díaz, quien sí hacía parte del personal vinculado directamente a la demandada, algunas recomendaciones para garantizar la adecuada ejecución del contrato.

Para la Sala, una vez valorada la prueba recibida en el proceso, es claro, tal y como se concluyó en primera instancia, que la demandada **no logró desvirtuar la presunción** contenida en el art.20 del Decreto 2127 de 1945, pues no sólo la testimonial da cuenta de que esa relación con la ingeniera Montoya Díaz, quien entonces ocupaba el cargo de Especialista en Mantenimiento de EEVV, superaba la simple supervisión del contrato suscrito con el demandante, ella realmente se desempeñó como jefe del demandante, quien obraba como persona natural desde la misma suscripción del contrato y no como una empresa, según la defensa de la demandada.

⁷ Fls.15, 116/117

⁸ En torno al contrato realidad en la sentencia C-960 de 2007 la H. Corte Constitucional sostiene que el rasgo definitorio de la relación laboral es la subordinación durante la prestación personal del servicio:

“De acuerdo a lo anterior, cuando se hace referencia a una “relación laboral” se debe entender que ésta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad. Por lo tanto, si se encuentran los elementos esenciales mencionados, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene.

De otra parte, la Corte ha destacado que el elemento determinante y diferenciador de la relación laboral es la subordinación.”

Una muestra de ello, es que en el curso del contrato EVM modificó la disponibilidad del personal, ordenando que esta se diera las veinticuatro (24) horas del día (fl.20), adicionalmente, al cabo de un mes de haber iniciado el contrato le requirió puntualidad en un tema técnico que implicaba una materialización diaria, función adicional que modificó el contrato inicial (fls.21, 25/27), a través de la interventora **programaba las actividades de mantenimiento para el personal que supuestamente dependía del contratista**, así como **sus funciones, incluyendo al demandante** (fls.22 y ss), y el actor terminó supliendo las funciones que ejercía Samuel otro trabajador de planta de EEVV, y si bien, la defensa de la demandada adujo que el hoy demandante desarrollaba su labor a través de terceras personas, no es cierto, porque los supervisores los seleccionaba la misma ingeniera Yanet Montoya, resultando en este caso que Edwin Arley Rodríguez Mazo personalmente era ejecutor de las funciones asignadas, y adicionalmente fungió como intermediario en la vinculación de ese personal seleccionados por la empresa y pagados con dineros de la misma entidad incluidos en el valor del contrato.

Súmese que, para las tres personas escuchadas como testigos, incluido el citado por la demandada, la injerencia de la señora Montoya Díaz era permanente, no limitándose a una mera supervisión del cumplimiento del objeto del contrato, si no que se comportaba como jefa directa del demandante, aun cuando desde el texto del contrato 152 de 2008 se asignara como interventora de éste.

Ahora, en cuanto a los extremos temporales, señala el apoderado de la parte demandada que los testigos no lo determinaron; en ese sentido, es claro para la Sala que si bien los tres declarantes expresaron lo que ocurría durante el tiempo que perduró su vinculación en EEVV, sin indicar puntualmente qué ocurrió entre el 1 de mayo de 2008 y el 31 de agosto del mismo año, al responder las preguntas enfatizaron en que esas conductas, tanto del demandante como de la ingeniera Montoya Díaz, perduraron hasta la desvinculación del señor Rodríguez Mazo, pudiendo determinarse el extremo temporal, para efectos de liquidar el valor de las condenas derivadas del contrato realidad establecido desde la primera instancia.

Por lo dicho, la sentencia recurrida será **confirmada** en cuanto declaró la existencia del contrato de trabajo entre el 1 de mayo de 2008 y el 31 de agosto del mismo año.

No se pronuncia la Sala en torno a la causación de vacaciones, primas de servicio, cesantías e intereses a la cesantía y los valores a que la A-quo condenó por dichos conceptos, por no ser objeto del recurso de ninguna de las partes.

b) TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y APLICACIÓN DE LA NORMA CONVENCIONAL APORTADA AL EXPEDIENTE

La parte demandante insiste en que su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa y, en consecuencia, conforme a la norma convencional, dicha terminación es

nula, o, en caso de no aplicarse, daría lugar al pago de la indemnización contemplada en el art.51 del Decreto 2127 de 1945.

Respecto de la norma convencional, no considerada por la A-quo al advertir que el documento aportado con la finalidad de acreditarla, no reúne los requisitos para ello, se tiene que, el art. 469 del CST consagra que “la convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto”.

Al tenor del art.177 del CPC., hoy 167 del CGP, incumbe al demandante demostrar que es beneficiario de la norma convencional cuya aplicación en su favor reclama y, para ello, además de demostrar que fue trabajador de la demandada, debió aportar la convención colectiva correspondiente; pese a ello, se tiene que lo aportado con el escrito de demanda no fue la norma convencional vigente para el momento en que se ejecutó su contrato, y en cuya cláusula 62 se expresa: *“Con la firma de la Convención Colectiva 2009 - 2012, se da por terminado el conflicto laboral en la empresa, elaborarán la recopilación de la Convención Colectiva dentro de los 60 días siguientes a partir de la firma de dicha Convención”*.

Y en la CLÁUSULA 63, CONCESIONES, se convino: *“Las concesiones voluntarias hechas por la Empresa a sus trabajadores en actas extra convencionales continuarán vigentes; por lo tanto, la presente recopilación Convencional, no altera, ni vulnera los derechos establecidos en las Convenciones pasadas que no fueron modificadas por ésta. En cuanto a los Acuerdos Municipales, éstos continuarán vigentes para la Empresa, hasta tanto la ley disponga otra cosa.*

El documento traído a los autos denominado “RECOPIACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES 1966-2012” tuvo como finalidad, recoger todos los Acuerdos convencionales, celebrados entre los años 1966 - 2012, donde se fijan las condiciones que rigen los contratos de trabajo de los servidores públicos beneficiados por la misma y durante su vigencia, la cual se concluyó en el mes de agosto de 2009 y fue **depositado ante el Ministerio de la Protección Social el 15 de diciembre de 2009.**⁹

En el párrafo de la cláusula cuarta de la misma, señala que: *las cláusulas, numerales, literales, párrafos e incisos de la recopilación de las normas convencionales 1966-2012, el laudo arbitral de febrero 15 de 1994 con su respectiva homologación y lo pactado en-esta negociación que no hayan sido modificados, corregidos o derogados por la negociación o que por norma superior no pierdan vigencia, continuarán aplicándose. En caso de conflicto -o duda sobre la aplicación de las normas vigentes, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte-debe aplicarse en su integridad.*

⁹ Fls.28/58

Se desconoce cuáles de esas normas compiladas estaban vigentes entre el 1 de mayo de 2008 y el 31 de agosto de 2008, cuáles son los nuevos beneficios introducidos por la convención 2009 – 2012, ni cuáles fueron modificados o adicionados por ésta.

Por ello, tal y como indicó la A-quo, este documento no puede ser valorado de la manera pretendida por el demandante porque al no reunir las formalidades sustanciales exigidas, ello impide estimarla como elemento de convicción en el asunto bajo estudio.

Respecto a este asunto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado de vieja data señalando que:

“...si una controversia judicial gira alrededor de derechos o beneficios consagrados en un convenio colectivo, éste debe constar en el expediente con la respectiva constancia de su depósito, pues esta exigencia es, en últimas, la que le viene a dar validez como negocio jurídico. Por ello, si un juez que en un proceso sometido a su consideración observa que un acuerdo colectivo del cual se pretenden consecuencias no aparece con la prueba de su oportuno depósito, no puede darle eficacia jurídica al mismo, dado que la legislación así lo impone. En otras palabras, el operador judicial debe tener la convicción de que ese pacto cumplió con las previsiones de ley, ya que de lo contrario, no podría hacerle producir los efectos que de él se derivan”¹⁰.

En ese sentido, la sentencia recurrida será **confirmada**.

Ahora, con relación al **despido sin justa causa**, en el cual insiste la parte demandante, incumbía al trabajador demostrar su despido y a la empleadora, acreditar la justicia del mismo.

En torno al tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha dilucidado que: *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación”¹¹.*

El artículo 2° de la Ley 64 de 1946, que resulta ser aplicable a los contratos de trabajo con la Administración Pública, define que el contrato de trabajo de los trabajadores oficiales no podrá tener una duración que supere el término de dos años. Y que cuando no se estipule un término, o este no resulte de la naturaleza

¹⁰ Sentencia de radicado 25473 de 2005

¹¹ SL 4547 de 2018, atendiendo al criterio expuesto de vieja data, mencionó la sentencia de radicado 33535 de 2008.

misma del servicio contratado, se entenderá celebrado por seis meses; dicha norma fue declarada exequible por la sentencia C-003 de 1998¹².

Del análisis que la Corte Constitucional hace de los artículos 37, 38 y 40 del Decreto 2127 de 1945, se infiere que los contratos de trabajo pueden ser pactados a término fijo, con plazo presuntivo y a término indefinido.¹³

En el asunto bajo estudio, el contrato que vinculó a las partes fue de plazo fijo, por tanto, para que se entienda finalizado por el vencimiento pactado, la demandada debió, al tenor de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 49 del Decreto 2127 de 1945, preavisar su intención de no prorrogarlo, con un término no inferior a treinta (30) de antelación a la fecha de finalización¹⁴.

Puntualmente, ha indicado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que ...“ *por los especiales e importantes efectos que tiene la referida*

¹² “El legislador al regular la vinculación laboral de los trabajadores oficiales con los organismos administrativos, estaba facultado para establecer que ella podía hacerse bajo la forma de un contrato de trabajo a término definido, sin violar por ello la Carta ni desconocer la garantía de estabilidad en el empleo. Pero subsiste todavía el interrogante de si podía hacerlo fijando un límite máximo a la duración del contrato a término fijo.

La norma bajo examen (artículo 2° de la Ley 64 de 1946), modificó el artículo 8° de la ley 6a de 1945. La modificación introducida consistió en reducir de cinco a dos años el término autorizado para la celebración de contratos a término fijo.

Los artículos 37 y siguientes del decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6a del mismo año, desarrollaron el mencionado artículo 8° de tal Ley en los siguientes términos:

“Artículo 37: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

“Artículo 38: El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque si es renovable indefinidamente.^[3]

...

“Artículo 40: El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de un contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”

Los artículos transcritos resultan útiles porque revelan la interpretación que en su momento se hizo del artículo 8° de la Ley 6a de 1945, y que puede ser extensiva a la normativa demandada. En efecto, de acuerdo con ellos, lo que establece el artículo 8° de la Ley 6a de 1945, modificado por el artículo 2° de la Ley 64 de 1946, es **que el plazo máximo del contrato a término fijo es de dos (2) años**. Y que en los contratos en los cuales se conviene que serán a término indefinido o en aquellos en los cuales simplemente no se menciona ningún término, se entenderá que se celebraron por un plazo de seis (6) meses. Es claro pues que el legislador fijó un tope máximo de duración a los contratos a término fijo, y que lo señaló en dos (2) años.

Para la Corte, la fijación de este plazo resulta ajustada a la Constitución. En efecto, varios argumentos llevan a concluir que el legislador tiene plena competencia para determinar el régimen de vinculación a la Administración bajo la forma de contrato de trabajo y para indicar las modalidades precisas que dicho contrato debe revestir. (...)

¹³ Tales fueron modificadas por los artículos 2.2.30.6.1, 2.2.30.6.2 y 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015.

¹⁴ “Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

...”

comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «...determinación de no prorrogar el contrato...», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral”¹⁵

En el proceso, la demandada no demostró que mediara una justa causa para la terminación del contrato, ni acreditó haber preavisado al trabajador su decisión de no prorrogarlo, por tanto, contrario a lo concluido por la A-quo, para la Sala es claro que al tratarse de un contrato ficto de trabajo a término fijo, en que inicialmente se determinó como extremo final el 30 de junio de 2008 y se prorrogó por voluntad de las partes hasta el 31 de agosto de 2008, se incurrió por parte de la empleadora en un despido sin justa causa.

Consagra el art. 51 del Decreto 2127 de 1945 que la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término fijo, corresponde al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

Asimismo, para determinar por cuánto tiempo se encontraba prorrogado el contrato, se tiene que el art.43 del Decreto 2127 de 1945, estipula en lo pertinente:

“La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”.

De otro lado, el arts. 51 del referido decreto, consagra:

“Artículo 51. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y (50)¹⁶, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar”.

Quiere decir lo anterior que ante la ausencia de preaviso y de estipulación expresa en torno a su prórroga, el contrato que vinculó a las partes se prorrogó así:

¹⁵ SL 49903 del 30 de mayo de 2019

¹⁶ La cláusula de reserva para la terminación de los contratos de trabajadores oficiales fue declarada inexequible por Sentencia C-003 de 1998, en la cual refiere específicamente al art. 8 de la Ley 6 de 1945 modificada por el art. 2 de la Ley 64 de 1946. Dicha cláusula desarrollada por el art. 50 del Decreto 2127 de 1945 establecía: “Artículo 50. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo, y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período”.

Extremos temporales iniciales: 1 de mayo de 2008 a 30 de junio de 2008.

1. Del 1 de julio de 2008 al 31 de agosto de 2008.
2. Del 1 de septiembre de 2008 al 28 de febrero de 2009.

Adeuda la demandada por concepto de indemnización por despido sin justa causa el equivalente a lo que como salario le hubiera correspondido por ciento ochenta (180) días en que el contrato se hubiera ejecutado, de no haberse terminado de manera unilateral y sin justa causa por la empleadora.

Como el salario no fue objeto de discusión, ni recurso por ninguna de las partes, la Sala calculó el valor de la indemnización con el salario adoptado por la A-quo, es decir, la suma de \$1.624.000 mensuales, por tanto, la indemnización equivale a **\$ 9.744.000.**

De lo anterior se desprende que en ese aspecto se revocará la sentencia apelada.

c) INDEMNIZACIÓN DEL ART. 65 DEL CST.

Por tratarse lo declarado, de la vinculación de un trabajador oficial y no uno de orden privado, no es aplicable el art.65 del CST, si no el art.1 del Decreto 797 de 1949 que modificó el art.52 del Decreto 2127 de 1945¹⁷.

¹⁷ **ARTÍCULO 1º** El artículo 52 del Decreto número 2127 de 1945 Quedará así:

"ARTÍCULO 52. Salvo estipulación expresa. en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las Retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un Juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

"PARÁGRAFO 1º Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que trata el artículo 3º del Decreto número 2541 de 1945, y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho-examen '

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

"PARÁGRAFO 2º Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al artículo 4º de este Decreto-, sólo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivos deberán efectuar la liquidación, y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador,

"Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo del presente Decreto y estarán a cargo de la Caja de Previsión Social a que se hallen afiliados los trabajadores oficiales, o del respectivo Tesoro Nacional. Departamental o Municipal, si no existiere tal Caja, o del fondo especial que cubra sus remuneraciones en los casos

Por su naturaleza, esta sanción no opera automáticamente, en tanto, el precedente vertical ha sostenido que su aplicación está sometida a la consideración de la buena o mala fe con que haya actuado la empleadora incumplida.

Sostuvo la Sala de Casación Laboral en la sentencia de rad. 51818 de 2018, remitiéndose a las SL, 5 ago. 2008, rad. 30979 y la CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529:

[...] la jurisprudencia ha sostenido, de vieja data, que frente a la pretensión de sanción moratoria, tanto la consignada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como la del Decreto 797 de 1949, que regula esa indemnización para el caso en que el trabajador sea del sector oficial, como ocurrió en este asunto, su aplicación no es inexorable ni automática, porque si hay circunstancias de las que pueda inferirse que el empleador actuó de buena fe al no pagar o retardar el pago de créditos laborales que den lugar a ella, debe abstenerse de imponerla.

[...]

(...) observa la Sala que la conducta del empleador estuvo revestida de buena fe, por cuanto de los documentos que obran a folios 8 a 25 del plenario, se colige la firme convicción de no estar la entidad demandada frente a un contrato de trabajo respecto de la actora, pues desde el inicio de la relación laboral fue vinculada por una situación legal y reglamentaria hasta su finalización, con excepción del período de diecinueve meses, en que se celebró el convenio de trabajo por plazo definido, conducta que se erige como suficiente para considerarla como de buena fe; esto es, estuvo justificada con argumentos que pese a no ser evaluados como viables o jurídicamente acertados, si pueden estimarse como atendibles y justificables, en la medida en que hubiesen llevado al convencimiento a la demandada de la inexistencia de un vínculo laboral, cubierto bajo la figura jurídica del contrato de trabajo, y muy por el contrario, tales resoluciones de nombramiento fueron producidas sin solución de continuidad, lo que da a entender que le brindaban a la demandante cierta estabilidad relativa, y tenían plena justificación, pues si bien no era la forma acertada de vinculación en dicha entidad, en estricto sentido jurídico, si se encontraba avenida y atendible por estar la demandada fincada en una convicción de estar actuando válidamente o en derecho; por lo tanto, es factible exonerarla de la indemnización moratoria reclamada.

Así pues, la buena fe se presume, siendo carga del trabajador formar el convencimiento judicial en torno a la mala fe de la de empleadora incumplida. En este

señalados en el artículo 29 de la Ley 6ª de 1945, el reconocimiento y pago del seguro de vida y el auxilio funerario en caso de muerte dentro del periodo de suspensión, así como los auxilios monetarios y la asistencia médica de que haya venido disfrutando el trabajador desde antes de la fecha del retiro en los casos de enfermedad o accidente de trabajo, y hasta por el término que señala la ley.

Si transcurrido el término de nóvenla (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley".

caso, no se acreditó la mala fe de la empleadora, no bastando para ello el señalamiento o consideración personal de la parte demandante.

Aprecia la Sala que el objeto de social principal de la demandada es “la prestación del servicio público de aseo en el marco de la gestión integral de los residuos sólidos”¹⁸, no siendo ésta una de las labores para las cuales fue contratado el demandante, ni propia del desarrollo del objeto, por lo que en principio, sería admisible la contratación no laboral del servicio, aunque en el caso concreto del señor Rodríguez Mazo posteriormente se desdibujó y finalmente se mutó en un verdadero contrato de trabajo, dada la subordinación en que se incurrió. La modalidad de contrato seleccionada por la hoy demandada se ajusta a su necesidad del servicio, sin que implicara necesariamente la vinculación de un trabajador oficial para ello, no pudiéndose entender configurada la mala fe que se traduciría en el éxito de esta pretensión.

Por ello, no encuentra la Sala causada esta indemnización sancionatoria, procediendo la **revocatoria** de la sentencia apelada en este punto.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la demandada quedan implícitamente resueltas.

IV. COSTAS

Sin costas en esta instancia. Ambos recursos prosperaron parcialmente.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. Confirmar el numeral **primero** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, el día 14 de octubre de 2015, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por EDWIN ARLEY RODRÍGUEZ MAZO contra EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P. Se **adiciona** en cuanto a señalar que el contrato que trabajo que vinculó a las partes finalizó por decisión unilateral de la empleadora, sin justa causa.

SEGUNDO: Revocar parcialmente el numeral **segundo** de la parte resolutive de la referida sentencia, en el sentido de indicar que no se accede a la pretensión de pago de la indemnización consagrada en el art.65 del CST y se **adiciona** para condenar a

¹⁸ Fl.80 vto.

la demandada a pagar en favor del demandante indemnización por despido sin justa causa, en el equivalente la suma de nueve millones setecientos cuarenta y cuatro mil pesos (\$9.744.000).

TERCERO. En lo demás se confirma la sentencia apelada.

CUARTO. Sin costas en esta instancia.

Se ordena notificar por estados y enviar copia de esta decisión al correo electrónico suministrado por los apoderados de las partes.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Certifico que la anterior sentencia fue notificada por ESTADOS N° 45 fijados hoy 15 de marzo de 2021 a las 8:00AM

El secretario