



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

**CONTRATO LABORAL DE CONDUCTOR RELEVADOR DE VEHÍCULO DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE – EXTREMOS TEMPORALES DE LA RELACIÓN LABORAL: El recurrente no logró desvirtuar la presunción de la prestación personal del servicio y la existencia de la relación laboral con el demandante.**

Ahora, la prueba documental vista a folios 18, memorando de fecha 22 de mayo del 2013, emitida por la Jefatura de Talento Humano de Cootransbol Limitada en la. Que se expresa "solicitamos realizar la prueba mecánica y de conducción con dos evaluadores al siguiente conductor quien se va a desempeñar como conductor de buseta, nombre: Puentes Gómez Francisco Javier". Exámenes de tipo ocupacional 23 de mayo del 2013, (f.19). Sistema de evaluación teórico-práctico e inspección mecánica para ingreso de conductores 23/05/2013 (fl.20). Recibo de caja expedidos por Cootransbol Limitada del 31/05/2013 (fl.22). Así las cosas, contrario a los reparos del recurrente, el testimonio traído a colación y las pruebas descritas, corroboran los supuestos fácticos que sustentan la existencia de un contrato de trabajo entre las partes entre los extremos bajo estudio, el recurrente no logró desvirtuar la presunción de la prestación personal del servicio y la existencia de la relación laboral con el demandante, por tanto, la Sala, confirma en este aspecto la sentencia.

**CONTRATO LABORAL DE CONDUCTOR RELEVADOR DE VEHÍCULO DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE – ANALISIS PROBATORIO DE CONTRATOS QUE DETERMINAN QUE LA MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO NO FUE A TÉRMINO INDEFINIDO: Se trataban de cargos diferentes, con funciones diferentes y las condiciones variaron en cada vinculo.**

De las pruebas allegadas al plenario se puede establecer, que la relación laboral inició el 23 de mayo del 2013 al 5 de diciembre misma anualidad en el cargo de Conductor Relevador, manejando buseta, prestación del servicio a favor de la empresa demandada a término indefinido. Luego, las partes de común acuerdo suscribieron contrato a término fijo de tres (3) meses con vigencia del 6 de diciembre del 2013 hasta el 5 de marzo del 2014 y se pactó el cargo como conductor; segunda prórroga del 6 de junio al 5 de septiembre de 2014 y la otra prórroga del 6 de septiembre al 5 de diciembre del 2015 y al vencimiento de esta última prórroga se entendía pactado a 1 año, esto es desde el 6 de diciembre del 2014 al 5 de diciembre del 2015 y así sucesivamente, de conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo; teniendo en cuenta lo anterior, la relación laboral no mantuvo unicidad para que se configurara a término indefinido como lo pretende el recurrente, toda vez, que se trataban de cargos diferentes, con funciones diferentes y las condiciones variaron en cada vinculo, por tanto, no son de recibo los reparos del apelante y se confirma en este aspecto la sentencia.

**CONTRATO LABORAL DE CONDUCTOR RELEVADOR DE VEHÍCULO DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE – TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO AL ENCONTRARSE COBIJADO POR LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Se puede presumir que el despido ocurrió como consecuencia de una mengua en su salud, se demostró que el demandante sufrió un accidente que le generó una serie de incapacidades, que configuran la condición de discapacidad hasta el momento en el que finalizó el contrato de trabajo.**

Auscultado en detalle el expediente, se advierte que Francisco Javier Puentes Gómez, logró acreditar que para el momento en que se le entregó la carta que daba por terminado su contrato -05/12/2019- (fl.92), ostentaba un estado físico, psíquico, disminuido que impidió realizar su rol laboral como conductor de bus, y por ello, se puede presumir que el despido ocurrió como consecuencia de una mengua en su salud. En efecto, se demostró que el demandante sufrió un accidente el 05/04/2014, que le generó una serie de incapacidades desde la fecha del accidente y como última incapacidad otorgada el 29/07/2019 al 27/08/2019. (...) Así las cosas, se encuentra que para el momento en el que finalizó el contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de discapacidad, aunado a que, no se encuentra en el plenario que la empresa demandada una vez terminaron las incapacidades del actor, hubiese reubicado de manera formal al demandante, nótese que después de terminadas las mismas, le otorgó vacaciones y cuando regresó de las mismas al poco tiempo le comunicó el pre-aviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo (fl91) y si bien, es una causa legal para dar por fenecido el mismo no es una justa causa objetiva como lo tiene asentado la jurisprudencia.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

**CONTRATO LABORAL DE CONDUCTOR RELEVADOR DE VEHÍCULO DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE – FACULTAD EXTRA Y ULTRA PETITA EN SEGUNDA INSTANCIA PARA OTORGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR: Improcedencia pues tales facultades no le fueron otorgadas por el legislador a los jueces de segunda instancia y vulneraría el legítimo derecho de defensa de la parte demandada.**

Dicha facultad, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia C-662 de 1998 fue otorgada por el legislador a los jueces de única y primera instancia laboral, lo que impide que los falladores de segundo grado, emitan sentencias condenatorias con base en las facultades extra y ultra petita, entre otras cosas porque de hacerse así, se vulneraría el legítimo derecho de defensa de la parte demandada, quien no tendría la posibilidad de controvertir esa decisión por medio del uso del recurso de apelación. (...) Para la Sala, imposible resulta abordar la temática planteada en la sustentación de la alzada, al no existir en el libelo inicial pretensiones en ese sentido, pues ello implicaría el uso de facultades extra y ultra petita que como se dijo previamente, no le fueron otorgadas por el legislador a los jueces de segunda instancia, por ende, se confirma en este aspecto la sentencia.

**CULPA PATRONAL EN ACCIDENTE DE TRÁNSITO EN LA QUE RODANTE DE SERVICIO PÚBLICO RODÓ POR UN ABISMO- VALORACIÓN PROBATORIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO QUE DESCARTA QUE SE PRODUJERA POR CAUSA DEL EMPLEADOR FRENTE A LA SUPUESTA CARGA LABORAL EXCESIVA: Ausencia probatoria, no se encuentra demostrada la omisión de la empresa empleadora, frente a su obligación legal, deber de cuidado y diligencia extrema respecto de su subordinado.**

Conforme lo anterior, considera la Sala que la parte actora, aun cuando demostró la existencia del accidente y las lesiones ocasionadas por el mismo, no acreditó que su empleador el demandado Cootransbol Limitada sea la responsable de la ocurrencia de los hechos, que haya faltado a su deber de cuidado y diligencia o que con sus actuaciones u omisiones haya propiciado la ocurrencia del accidente de trabajo y, en ese sentido los cargos no se encuentran llamados a prosperar. (...) Para la Sala de decisión, teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, no se encuentra demostrada la omisión de la empresa empleadora, frente a su obligación legal, deber de cuidado y diligencia extrema respecto de su subordinado Puentes Gómez, advirtiéndose que si el accionante pretendía endilgar algún tipo de responsabilidad, debía asumir la carga de probar la causa del incumplimiento que conllevó al accidente y la supuesta carga laboral excesiva, contrario a lo manifestado por el recurrente, el demandante en el interrogatorio señaló que iba acompañado de otro conductor, el cual le entregó el bus a las dos de mañana luego de haber descansado desde las ocho de la noche, por tanto, la parte actora se itera incumplió con la carga de la prueba.

**RESPONSABILIDAD LABORAL SOLIDARIA FRENTE A CONDUCTORES DE SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE - SITUACIONES JURÍDICAS QUE SE DEBEN DESLINDAR FRENTE A LA CONDICIÓN DE SOLIDARIO, ENTRE EMPLEADOR Y OBLIGADO SOLIDARIO O DUEÑO DEL AUTOMOTOR: Opción del conductor de demandar a ambos, o únicamente al empleador.**

De modo, que el derecho del trabajo considera la relación existente con los dueños de los automotores, quienes igualmente deben procurar, requerir y exigir a las compañías operadoras de transporte, la satisfacción de las garantías laborales, so pena que, por su indiferencia, dejadez o permisividad, se vean abocados a asumir responsabilidades legales, como quedar afectado por la calidad de deudor solidario. Ahora bien, La condición de solidario que en este tipo de contratos ostenta el dueño del automotor, establece dos situaciones jurídicas que se deben deslindar –empleador y obligado solidario-, no obstante, que al momento de demandar o ejecutar las obligaciones por parte del acreedor, parece que se refundieran, toda vez que, éste posee la opción de demandar a ambos, o únicamente al empleador. Esta última afirmación obedece, a que éste responde por la sola circunstancia de ser tal –patrono-, como obligación suya y no de un tercero, en cambio, el obligado solidario, no depende de sí mismo para ser demandado, sino que depende del éxito con que cuente el



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

demandante, en tres sentidos: (i) demostrar la calidad de empleador, radicado en cabeza de persona diferente al deudor solidario, (ii) acreditar el vínculo legal que ligue a éste con el empleador, como puente inexorable para llegar a responder por las obligaciones demandadas a favor del laborante y de manera solidaria, amén, y (iii) de la comprobación del nexo de la actividad del empleador con la encomendada al artífice.

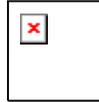
**INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES Y SALARIO – NO SE ACREDITARON RAZONES SERIAS Y ATENDIBLES, CONSTITUTIVAS DE BUENA FE: Se puede avizorar que en varias ocasiones el accionante solicitó el pago de las prestaciones laborales, a que tenía derecho y la empresa demandada fue renuente a dichos reclamos, solo hasta mucho tiempo después los reconoció y de manera parcial.**

Para el caso sub examine, la Sala establece que la sociedad empleadora, incumplió en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho el demandante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital del trabajador y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Por tanto, no es razón atendible el indicar que se realizaron los pagos, puesto que de las pruebas se puede avizorar que en varias ocasiones el accionante solicitó el pago de las prestaciones laborales, a que tenía derecho y la empresa demandada fue renuente a dichos reclamos, solo hasta mucho tiempo después los reconoció y de manera parcial, como se puede apreciar de las pruebas documentales allegadas, tanto de la parte demandante como demandada. Nótese, que en la contestación de la demanda y el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal, negó la existencia de una relación laboral entre las partes, lo que denota una conducta desprovista de buena fe, se itera, deben ser allegados al juicio pruebas que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta y dicha carga probatoria le corresponde a la parte accionada y teniendo en cuenta la jurisprudencia, la buena fe, debe ser en concreto. Así las cosas, como las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer el buen proceder de la empresa demandada y como en el expediente no obran elementos que acrediten las «razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe» que alega la censura, no se advierte la equivocación del A quo, en tal sentido.

**SANCIÓN MORATORIA POR LA NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS AL FONDO CORRESPONDIENTE - EL PAGO DE LAS CESANTÍAS SE HACE EXIGIBLE AÑO POR AÑO Y EL EMPLEADOR TIENE HASTA EL 15 DE FEBRERO DE LA ANUALIDAD: Es claro que la empresa demandada no depositó las cesantías a un fondo, hecho que fue aceptado tanto en la contestación de la demanda como en los interrogatorios absueltos, sin que haya probado en debida forma las razones por las cuales no lo hicieron en vigencia de la relación de trabajo, la conducta de la accionada, no fue recta, leal, desprovista de buena fe.**

Con lo anterior, la Sala acoge tal determinación por cuanto analizado el material probatorio obrante en el plenario, es claro que la empresa demandada no depositó las cesantías a un fondo, hecho que fue aceptado tanto en la contestación de la demanda como en los interrogatorios absueltos, sin que haya probado en debida forma las razones por las cuales no lo hicieron en vigencia de la relación de trabajo, la conducta de la accionada, no fue recta, leal, desprovista de buena fe, por lo anterior, no la exime de pagar la indemnización por este concepto, teniendo en cuenta que el pago de las cesantías se hace exigible año por año y el empleador tiene hasta el 15 de febrero de la anualidad siguiente para consignarlas.

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA UNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación  
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	152383105001202000016 01
ORIGEN:	LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA:	APELACIÓN SENTENCIA
DECISION:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	FRANCISCO JAVIER PUENTES GÓMEZ y Otros
DEMANDADO:	COOTRANSBOL LIMITADA y Otros
APROBADA:	Acta No.185
MG. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes diecisiete (17) de septiembre de dos mil  
veintiuno (2021)

Procede este Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación propuesto por el demandante y demandada, contra la sentencia del 11 de agosto del 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

### 1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 14 de enero del 2020<sup>1</sup> Francisco Javier Puentes Gómez, Omaira Cely Cely, quienes a su vez representan a sus menores hijos K.N.P.C., y J.L.P.C.; Dayana Lizeth y Maira Alejandra Puentes Cely, por apoderado judicial formularon demanda ordinaria laboral<sup>2</sup>, en contra de La Cooperativa Especializada de Transportadores Simón Bolívar Limitada –Cootransbol Ltda.-, Eduar Arturo Cipamocha y Maritza Sofía Español Suárez, solicitando las declaraciones y condenas que se relacionan más adelante.

#### 1.1. Hechos:

<sup>1</sup> CARPETA DIGITAL-Admisión folio 443

<sup>2</sup> CARPETA DIGITAL-Demanda folios 411 a 441.

152383105001202000016 01

-Que ingresó a laborar al servicio de Cootransbol Limitada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de mayo del 2013 en el cargo de Conductor Relevador de los buses Concorde vinculados a la sociedad demandada recorriendo distintas rutas de servicio público de transporte intermunicipal, cumpliendo con diferentes horarios laborales diarios, recibiendo como salario correspondiente a la cantidad de viajes y el destino recorrido y a discreción de los propietarios del vehículo.

-Que durante la vigencia de la relación laboral no se le canceló primas, dotaciones, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías.

-Que el 5 de abril de 2014 Francisco Javier Puentes Gómez sufrió un accidente en la vía que conduce a Chitaga Vereda Presidente, Kilometro 15 -0622 Santander, cuando se desplazaba conduciendo el vehículo de placas XGC-885, vinculado a la empresa demandada, en cumplimiento de la ruta Bogotá-Cúcuta, bus de propiedad de Maritza Sofía Español Suárez.

-Como consecuencia del accidente, el demandante se mantuvo incapacitado por la ARL Positiva desde el 5 de abril del 2014 hasta el 27 de agosto del 2019.

-Que el 28 de enero del 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá calificó el accidente ocurrido a Puentes Gómez como de origen laboral y con una pérdida de la capacidad del 29.04%.

-Que el 28 de agosto del 2019 luego de terminadas las incapacidades se reintegró a trabajar con recomendaciones y restricciones médico-laborales, ejerciendo las labores de mandados y en otras ocasiones atender la taquilla del terminal de transporte del municipio de Duitama.

-Que el accidente de trabajo sufrido por Francisco Javier Puentes Gómez se ocasionó por culpa patronal, por el no cumplimiento con sus deberes de cuidado obligando al demandante a realizar una jornada laboral excesiva.

152383105001202000016 01

-Que el 28 de octubre del 2019 la empresa demandada notificó a Francisco Javier Puentes Gómez el preaviso de culminación del contrato laboral, el cual terminó el 5 de diciembre misma anualidad, trasgrediendo la Ley 361 de 1997 que protege a las personas en estado de discapacidad, al no existir una justa causa, requiriendo para llevar a cabo dicha terminación la autorización del Ministerio de Trabajo.

-Que las demandantes reclaman perjuicios morales, materiales y daño a la vida de relación, originado en el dolor que han tenido que sobrellevar por el accidente y la disminución de los ingresos dada las incapacidades desde el 2014 al 2019.

### **1.1. Pretensiones:**

Como pretensión principal, solicitó declarar que existió un contrato a término indefinido con Cootransbol Ltda., desde el 1° de mayo del 2013 hasta el 5 de diciembre del 2019, el cual terminó de forma unilateral e injusta por parte del empleador. Como consecuencia de lo anterior, se condene a Cootransbol Ltda., Eduar Arturo Cipamocha Dederle y Maritza Sofía Español Suárez, en forma solidaria al pago de los salarios insolutos, auxilio de transporte; vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, trabajo suplementario, dotaciones generados entre mayo del 2013 a abril del 2014; devolución de los dineros cancelados por concepto de aportes a seguridad social integral, cesantías, intereses a las cesantías de los años 2014 a 2018; indemnización moratoria consagrada en el numeral 3, artículo 99 de la ley 50 de 1990, por la no consignación oportuna de las cesantías al correspondiente fondo; indemnización ordinaria de perjuicios surgida por la culpa patronal; indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., por el no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo; indemnización por despido injusto en estado de discapacidad consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; compulsar copias con destino al Ministerio de trabajo de la ciudad de Duitama, con el fin de que se lleven a cabo las averiguaciones e investigaciones administrativas correspondientes concernientes a las diferentes fallas, malas prácticas y

152383105001202000016 01

violaciones legales en que incurrió Cootransbol Ltda., indexación de todas las acreencias e indemnizaciones adeudadas, costas y agencias del proceso.

### **1.3. Contestación:**

Cootransbol Limitada, Eduard Arturo Cipamocha Dederle y Maritza Sofía Español Suárez, contestaron la demandada en conjunto, señalando la existencia de relación laboral mediante contrato escrito entre el 6 de diciembre del 2013 hasta la terminación del mismo por expiración del periodo; inexistencia de la culpa patronal en el accidente de trabajo. Además, se ha cancelado la totalidad de las acreencias derivadas del contrato de trabajo, es decir, deviene la absoluta inexistencia de las indemnizaciones pretendidas, desconoce la mayoría de los hechos que aduce en la demanda como motivos de la terminación.

Se opusieron a la totalidad de las pretensiones invocadas por los accionantes por carecer de fundamentos de hecho y de derecho, formularon como excepciones de fondo las que denominaron: *“Inexistencia de la relación laboral entre el demandante y demandado mediante contrato de trabajo de carácter indefinido desde el 1° de mayo de 2013 hasta el 5 de diciembre de 2019, Mala fe de la actora y buena fe del demandado que imposibilita el reconocimiento, Cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador y reconocimiento, pago de las prestaciones pretendidas por parte de Cootransbol Ltda., Falta de legitimación en la causa por pasiva a favor de Eduard Arturo Cipamocha Dederle y Maritza Sofía Español Suárez e inexistencia de la relación laboral mediante contrato de trabajo entre el demandante y estas personas como demandadas, Pago de las obligaciones dinerarias a cargo del empleador Cootransbol Ltda y a favor del demandante y cobro de lo no debido, Prescripción de los derechos laborales como forma de extinguir las obligaciones laborales reclamadas, Todas las excepciones probadas dentro del proceso según el artículo 282 del CGP”*.

#### **1.4. Sentencia de Primera Instancia:**

En audiencia de trámite y juzgamiento llevada a cabo el 11 de agosto del 2021 se expidió la sentencia, en la que se declaró que: (i) existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el demandante y la demandada Cootrasbol Ltda, en calidad de ex empleadora con extremos del 23 de mayo del 2013, el cual mutó a término fijo el 6 de diciembre del 2013 y terminó por el vencimiento del plazo pactado. (ii) Declaró probada parcialmente la excepción de *Prescripción*, propuesta por la demandada Cootrasbol Limitada y no probada las demás. (iii) Declaró de oficio la excepción de *Inexistencia de culpa patronal*. (iv) Condenó al pago de las siguientes sumas: (4.1.) \$845.840,00 por concepto de reajuste de intereses a las cesantías y prima de servicios. (4.2.) \$14'724.161,00 por concepto de indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 e indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997. (4.3.) \$27.604,00 diarios por cada día de retardo desde el 6 de diciembre de 2019, día siguiente a cuando terminó la relación laboral por cada día de retardo hasta que se verifique el pago total de las prestaciones sociales correspondientes a intereses a las cesantías y prima de servicios, reconocidos en esta decisión en el numeral 4.1 de la presente sentencia por concepto por la indemnización del parágrafo 2 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. (4.4) fijó como agencias en derecho la suma de \$1'800.000,00 (v) Declaró probada la excepción de *inexistencia de la relación laboral*, propuesta por Eduardo Arturo Cipamocha Dederle. (vi) Negó las demás pretensiones incoadas por el demandante. (vii) Declaró solidariamente responsable de las condenas impuestas a Maritza Sofía Español Suárez, al pago de las acreencias sociales causadas desde el 1° al 5 de abril del 2014.

La decisión se argumentó en que teniendo en cuenta las pruebas documentales y testimonios, se demostró que la relación laboral inició mediante contrato a término indefinido desde el 23 de mayo del 2013 hasta el 5 de diciembre misma anualidad en el cargo de relevador de buseta, y el 6 de diciembre del 2013 se suscribió contrato a término fijo el cual se prorrogó hasta el 5 de diciembre del 2019, en el cargo de conductor de bus, devengado el salario mínimo legal vigente para cada anualidad.

152383105001202000016 01

Las partes de común acuerdo firmaron un contrato a término fijo de conformidad con el artículo 46 de Código Sustantivo del Trabajo, asimismo el 8 de octubre del 2019 la empresa demandada presentó al demandante el pre-aviso de no prorrogar el contrato de trabajo, así las cosas, concluyó que el mismo finalizó por el vencimiento del plazo pactado.

La culpa patronal no fue probada por la parte actora, no solo en los elementos constitutivos de la misma, sino además el nexo de causalidad en la conducta del empleador con las situaciones que produjeron el accidente de trabajo, contrario a lo anterior, se estableció que el accidente de trabajo se produjo por un imprevisto, caso fortuito, como fue la lluvia o neblina que se presentaron el día de los hechos y por un acto imprudente de micro sueño elevando el riesgo, lo que se debe considerar como un caso fortuito no imputable al empleador, determinó que la demandada implementó las medidas de seguridad necesarias y obligatorias para las labores realizadas por el demandante y lo capacitó, pues así lo aceptó el demandante.

El accionante interrumpió la prescripción al presentar reclamación escrita el 13 de diciembre del 2017, la demanda la presentó el 16 de enero del 2020 es decir que los derechos causados antes del 13 de diciembre del 2014 se encuentran prescritas a excepción de las vacaciones cuyo término es de cuatro (4) años.

Con base en lo anterior, accedió a las pretensiones de pago de prestaciones sociales, previo a descontar lo pagado por la empresa accionada, indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago de las prestaciones sociales y la sanción contemplada en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías a un fondo. A su vez, despachó desfavorablemente las que atañe al pago de auxilio de transporte, dotación, trabajo suplementario, devolución de pagos a la seguridad social en pensión, indexación, indemnización contemplada en el

152383105001202000016 01

artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por terminación del contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa por parte del empleador.

En cuanto a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, accedió pues en el proceso quedó probado que a la finalización del vínculo laboral, el demandante, contaba con una pérdida de la capacidad laboral dictaminada por la junta de calificación; además estaba incapacitado desde el 5 de abril del 2014 hasta el mes de agosto del 2019 y aun así decidió terminar el contrato, presumiéndose que el mismo se hizo por la discapacidad laboral y sus constantes incapacidades médicas y no por vencimiento del plazo pactado.

El demandante no demostró los postulados previstos en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, frente al demandado Eduard Arturo Cipamocha Dederle, para declarar la solidaridad pretendida. No obstante, frente a la Maritza Sofía Español se demostró que el demandante le prestó los servicios personales como conductor del vehículo de su propiedad XCG855, por tanto, era responsable solidaria de las prestaciones no prescritas únicamente desde el 01 y hasta el 05 de abril del 2014, pues para el resto de la relación laboral, no se probó que el accionante prestará un servicio personal y la demandada se haya beneficiado.

## **1.5. Recurso de apelación:**

### **1.5.1. Parte demandante:**

La sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 si bien fue reconocida por el fallador, la misma debe ir acompañada de la reubicación y el reintegro del trabajador a las labores que venía desempeñando desde el momento del despido y decirse que el mismo fue ineficaz, conllevando a la continuidad del demandante con la empresa demandada en un puesto de igual o mayor jerarquía que venía desempeñando, puede ser en el cargo de relevador o de taquillero, el juez tenía la facultad de fallar *ultra y extra petita*.

152383105001202000016 01

El despacho incurre en error, al no tener en cuenta el testimonio completo de Cesar Mariño y los documentos allegados por este, toda vez, que se deja por sentado que la empresa demandada no cumplió a cabalidad con los requisitos que exige la ley para otorgar descanso a los conductores y relevadores cuando hacen trayectos largos, la empresa no cumplió con la reglamentación dada para el cargo de conductor, se logra ver la temeridad, mala fe y esto debe ser un indicio grave en su contra, en el sentido de no aportar los cuadros de rodamiento para la fecha en que ocurrió el accidente de tránsito, los mismos dan cuenta de la cantidad de horas recorridas del vehículo y los tiempos que tenían los conductores relevadores al momento de conducir el bus, la culpa patronal por exceso de la carga laboral a que estuvieron sometidos el actor y los otros trabajadores de Cootrasbol.

Incurre igualmente en error el fallador, cuando omite tener presente que la relación laboral que se suscito entre la empresa y el demandante pasa a "mutar" a un contrato a término indefinido, en el sentido de que no se encontró más documentos que un contrato que supuestamente fue un engaño.

Eduard Cipamocha y Maritza Sofia Español, fueron empleadores del demandante, esto en el entendido que trabajó directamente para ellos, esto da a entender que si existió una relación laboral directa, son asociados de la empresa Cootrasbol y tienen vehículos vinculados a la empresa, por ende, se beneficiarios del servicio prestado por el accionante en forma simultánea, tienen una responsabilidad solidaria frente a las obligaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996. del Estatuto Nacional de Transporte.

La sanción establecidas por el despacho, se tiene que fue evidente la mala fe por parte de la empresa, al no pagar las prestaciones sociales a tiempo, la liquidación que realizó el juzgador se debe tener en cuenta la totalidad del tiempo laborado y no la parcialidad, con la cual se realizo la liquidación de dicha indemnización.

#### **1.5.2. Parte demandada:**

La sentencia da una errada interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como quiera que no se demuestra que el despido o la terminación del contrato tuvo una causa en la incapacidad misma del trabajador, pues la razón de la terminación está justificada en un modo legítimo como es el contrato que se reconoció a término fijo por ende, se debe revocar el reconocimiento a la indemnización en lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, el empleador no conoció en debida forma el estado de salud del trabajador y la terminación de la relación laboral, ya que, la expiración del tiempo enerva como una causal legítima para haber procedido como lo hizo la empresa demandada.

Apreciación errada de la prueba documental para determinar una relación laboral a término indefinido como quiera que no existe una prueba concreta que lleve a la certeza de ese reconocimiento antes de la celebración del contrato a término fijo.

El reconocimiento de las sanciones moratorias, no se tiene en cuenta la actuación de buena fe, en que actuó de manera prolongada y activa la demandada, no se puede partir del presupuesto inverso a lo que propone la Constitución Política, que es la presunción de buena fe, edificando la premisa de una mala fe y desconociendo que efectivamente se realizó algunos pagos por concepto de prestaciones sociales, dándose por ello entendido una buena intención de cumplir con sus obligaciones y por tanto resulta desproporcionada la sanción.

Quedó efectivamente probada que la demandada realizó una serie de pagos que cubren en gran medida las obligaciones impuestas en sede de condena, por tanto, se comete un error aritmético en tal sentido.

No se encuentra ningún elemento probatorio que determine que Maritza Español, recibió una prestación personal del servicio, en este sentido es importante resaltar que las pruebas resultaron ambiguas, los testigos y los interrogatorios de parte, se quiso vincular esa solidaridad o relación laboral, la cual no hubo una clarificación o certeza, nótese que el contrato que se ha

152383105001202000016 01

puesto de presente y el despacho reconoció, se determina que la relación laboral existió entre la empresa Cootransbol Ltda y el demandante, sin que esto quiera decir que vincula de una manera determinada a todos los propietarios de la empresa demandada porque en gracia de discusión, serían solidarios todos y cada uno de los propietarios, por tanto, se rompe el vínculo de solidaridad.

#### **1.6. Traslados:**

Por auto de 26 de agosto de 2021 conforme con lo establecido en el numeral 2 del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 se dispuso el traslado a las partes para alegar, haciendo uso de éste tanto el actor como el demandado.

##### **1.6.1. Demandada:**

La parte demandada argumento en sus alegatos que el juez de primera instancia erró al determinar y reconocer la sanción que la Ley 361 de 1997, sostiene que para la fecha de terminación del contrato laboral el trabajador no tenía una incapacidad médica que impidiera desarrollar sus funciones, de igual forma que el empleador no tuvo conocimiento de manera formal del dictamen de pérdida de la capacidad laboral, por lo que indica que el despido del trabajador no fue la minusvalía del trabajador; así mismo señala que el empleador cancelo todas las acreencias laborales, tal como quedó probado por la manifestación del trabajador y los documentos aportados al proceso, probando así la buena fe del empleador, contrario a lo determinado por el juez de instancia; frente a la sanción moratoria señala que el juez sanciono con un día de salario por cada día de mora, desconociendo lo indicado por la norma que señala la extensión será hasta los veinticuatro (24) meses, y a partir de ahí se cobraran intereses de mora; por otra parte señaló que no existe solidaridad con la demandada Maritza Español Suárez pues la relación laboral se contrató directamente con Cootransbol Limitada, por lo que solicita sea exonerada de cualquier responsabilidad solidaria; finalmente solicita revocar la sentencia.

##### **1.6.2. Demandante:**

152383105001202000016 01

La parte demandante en sus alegatos indico que se demostró la solidaridad entre los demandados, Cootransbol, Eduar Cipamocha y Maritza Sofia Español, en razón a que son asociados de la empresa y tienen vehículos vinculados a la misma, que por lo anterior fueron patronos del demandante y beneficiarios del desarrollo de sus funciones; así mismo señalo que el demandante sufrió accidente de trabajo en un bus de propiedad de Maritza Sofía Español lo cual la hace solidariamente responsable; Frente al despido del trabajador señala que estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada y que fue despedido sin el permiso del Ministerio del Trabajo tal como lo señala la norma; de igual forma señala que quedó demostrada la mala fe de la empresa Cootransbol Ltda, pues tenían conocimiento sobre la perdida de la capacidad laboral del demandante, que demoraron el pago de las incapacidades jugando con la necesidad del trabajador, obligación fue cumplida luego de interponer derecho de petición y acción de tutela, por lo que solicita sean condenados por los perjuicios morales.

## **2. CONSIDERACIONES DE LA SALA:**

### **2.1. Cuestión previa:**

Es pertinente en este punto recordar que la oportunidad para interponer y sustentar el recurso de apelación en contra de la sentencia proferida en primera instancia, se ejecuta en el mismo acto y ante el mismo funcionario judicial, esto es, después de notificada la providencia a recurrir, como lo dispone el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; por lo que cerrado ese acto procesal, las partes y el juez de segunda instancia quedan sujetos a analizar única y exclusivamente los puntos que en ese momento fueron objeto de discusión frente a la sentencia.

### **2.2. Problema Jurídico a resolver:**

152383105001202000016 01

De acuerdo con el recurso de apelación presentado por las partes, le corresponde a la Sala determinar *(1) Si existe relación laboral desde el 28 de mayo del 2013 hasta el 5 de diciembre misma anualidad. (2) Modalidad del contrato de trabajo. (3) Si Puentes Gómez, se. Encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, al momento en que la empresa accionada, dio por terminado el contrato de trabajo que los unía (4) Facultad extra y ultra petita en segunda instancia para otorgar el reintegro del trabajador. (5) Si existe una errada valoración probatoria por parte del A quo la que condujo a establecer que el accidente de trabajo se produjo por una causa ajena al empleador. (6) Responsabilidad solidaria en las relaciones laborales de los conductores de servicio público de transporte. (7) si se cumplieron los presupuestos para conceder la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago oportuno de prestaciones sociales y salario a la terminación del contrato de trabajo y la sanción moratoria consagrada en el numeral 3, artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías al fondo correspondiente. (8) Si es procedente entrar a modificar la condena impuesta a la empresa demandada, respecto al pago de las prestaciones.*

Previo al análisis que hará la Sala en torno a los problemas jurídicos planteados, es necesario precisar que por razones metodológicas, se abordará el estudio de ambas impugnaciones en forma conjunta, en cuyo desarrollo se dará respuesta a las proposiciones de ambos recurrentes.

### **2.3. Sobre la existencia de la relación laboral:**

El problema jurídico planteado en este momento, se centra específicamente en que existió una errada apreciación de la prueba documental para determinar una relación laboral a término indefinido desde el 23 de mayo del 2013 al 5 de diciembre misma anualidad, como quiera que no se encuentra prueba concreta que lleve a tal reconocimiento, antes de la celebración del contrato a término fijo.

152383105001202000016 01

La Sala considera importante recordar que el artículo 24 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, establece una presunción *iuris tantum*, en favor de quien invoca el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en materia laboral, de modo que le basta con acreditar la prestación personal del servicio para suponer la existencia de la relación de trabajo, para lo cual se invierte la carga de la prueba a cargo del presunto empleador, a quien le corresponde desvirtuar que el servicio prestado, no fue bajo la continuada subordinación, sino que el mismo se desarrolló con independencia y autonomía o mediante otra clase de contrato.

En lo que respecta a la relación laboral, una vez se evidencia el cumplimiento de los elementos de trabajo, con fundamento en los artículos 22, 23,24 ídem, no importa la denominación que se le da a la actividad que se ejerce en una determinada labor, pues se da aplicación al precepto constitucional (artículo 53) que establece la primacía de la realidad sobre las formalidades, independientemente de la forma de vinculación del trabajador, si se reúnen los elementos esenciales del contrato de trabajo, así debe ser declarado.

Desde esta perspectiva, a la Sala le corresponde verificar si el recurrente demandado desvirtuó la presunción que se erigió en favor del demandante. Así teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, resulta indiscutible, que el accionante prestó sus servicios de manera personal a la empresa demandada en los extremos establecidos por A quo, desarrollando las labores inicialmente en el cargo de conductor relevador.

Lo anterior, se corrobora con el testimonio de César Augusto Mariño Tibocho, al narrar que para la época de los hechos fue asesor jurídico de la empresa demandada, que para principio del año 2013 el demandante se desempeñó como conductor relevador que como los demás trabajadores que desempeñaban el mismo cargo, tenían que estar a disposición de talento humano para cumplir con las diferentes líneas establecidas en el rodamiento de la empresa, puesto que tenían que asistir a las diferentes busetas y rutas, que luego en diciembre del 2013 estuvo en el cargo de conductor titular.

152383105001202000016 01

Ahora, la prueba documental vista a folios 18, memorando de fecha 22 de mayo del 2013, emitida por la Jefatura de Talento Humano de Cootransbol Limitada en la. Que se expresa “*solicitamos realizar la prueba mecánica y de conducción con dos evaluadores al siguiente conductor quien se va a desempeñar como conductor de buseta, nombre: Puentes Gómez Francisco Javier*”. Exámenes de tipo ocupacional 23 de mayo del 2013, (f.19). Sistema de evaluación teórico-práctico e inspección mecánica para ingreso de conductores 23/05/2013 (fl.20). Recibo de caja expedidos por Cootransbol Limitada del 31/05/2013 (fl.22).

Así las cosas, contrario a los reparos del recurrente, el testimonio traído a colación y las pruebas descritas, corroboran los supuestos fácticos que sustentan la existencia de un contrato de trabajo entre las partes entre los extremos bajo estudio, el recurrente no logró desvirtuar la presunción de la prestación personal del servicio y la existencia de la relación laboral con el demandante, por tanto, la Sala, confirma en este aspecto la sentencia.

#### **2.4. Modalidad del Contrato de trabajo:**

El precedente trazado por el órgano de cierre de la jurisdicción laboral a lo largo de su jurisprudencia pacífica ha enseñado que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales de producción o de prestación de servicios dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. Por ello, en principio resulta plenamente legítimo, que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

No obstante, la Corte Suprema. Sala de Casación Laboral también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador, no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos como el

152383105001202000016 01

de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió *unicidad* en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.

Por ello, las partes gozan de autonomía para suscribir contratos en las distintas modalidades establecidas por la ley, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo, solo resulta válida, si corresponde con la realidad, es decir si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera treta para eliminar garantías especiales para el trabajador.

De las pruebas allegadas al plenario se puede establecer, que la relación laboral inició el 23 de mayo del 2013 al 5 de diciembre misma anualidad en el cargo de Conductor Relevador, manejando buseta, prestación del servicio a favor de la empresa demandada a término indefinido. Luego, las partes de común acuerdo suscribieron contrato a término fijo de tres (3) meses con vigencia del 6 de diciembre del 2013 hasta el 5 de marzo del 2014 y se pactó el cargo como conductor; segunda prórroga del 6 de junio al 5 de septiembre de 2014 y la otra prórroga del 6 de septiembre al 5 de diciembre del 2015 y al vencimiento de esta última prórroga se entendía pactado a 1 año, esto es desde el 6 de diciembre del 2014 al 5 de diciembre del 2015 y así sucesivamente, de conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo; teniendo en cuenta lo anterior, la relación laboral no mantuvo unicidad para que se configurara a término indefinido como lo pretende el recurrente, toda vez, que se trataban de cargos diferentes, con funciones diferentes y las condiciones variaron en cada vínculo, por tanto, no son de recibo los reparos del apelante y se confirma en este aspecto la sentencia.

## **2.5. Estabilidad Laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:**

152383105001202000016 01

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial.

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona en situación de discapacidad no puede ser despedida o su contrato terminado por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Ahora bien, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, clarificó la adecuada interpretación de la normativa atrás descrita, para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, a menos que el empleador demuestre una justa causa objetiva para su finalización.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador, de modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva. Además, aclaró que existe una presunción de discriminación laboral inserta en la Ley 361 de 1997 por lo que basta que el trabajador acredite su estado de discapacidad, para trasladar al empleador la carga de demostrar con suficiencia la justa causa objetiva para finalizar el vínculo laboral, de lo contrario sigue operando la presunción aludida a favor del trabajador, so pena que su decisión de terminar el contrato de trabajo se declare ineficaz.

152383105001202000016 01

En este caso el fallador debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (SL679-2021).

Conforme al anterior precedente, el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa.

Auscultado en detalle el expediente, se advierte que Francisco Javier Puentes Gómez, logró acreditar que para el momento en que se le entregó la carta que daba por terminado su contrato -05/12/2019- (fl.92), ostentaba un estado físico, psíquico, disminuido que impidió realizar su rol laboral como conductor de bus, y por ello, se puede presumir que el despido ocurrió como consecuencia de una mengua en su salud.

En efecto, se demostró que el demandante sufrió un accidente el 05/04/2014, que le generó una serie de incapacidades desde la fecha del accidente y como última incapacidad otorgada el 29/07/2019 al 27/08/2019 (fl.135 a 248)

Corroborado lo anterior, el dictamen No. 0000022017 de 28/01/2017 emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en el que se sostuvo que el accidente sufrido por el demandante fue de origen: accidente. Riesgo: laboral. Pérdida de la capacidad laboral 29.04% (pág. 105, del expediente digital). Quiere decir lo anterior, que para el 5 de diciembre del 2019, data en la que se le entregó la carta de despido (fl.92 c. 1), el accionante se encontraba en condición de discapacidad, pues había retornado a sus labores hasta el 27 de agosto del 2019 y tener disminuida su capacidad para desempeñar sus

152383105001202000016 01

funciones como se corrobora en las historias clínicas allegadas (carpeta digital anexos 2 y 3), asimismo, el representante Legal Eduard Cipamocha Dederle, quien señaló que el trabajador se encontraba la mayor parte de tiempo incapacitado y cuando regresó a las labores desempeño funciones diferentes, las incapacidades previa a su despido le implicaban una limitación a su capacidad para desarrollar su labor como conductor de bus.

Por su parte, Positiva Compañía de Seguros, reconoció indemnización por incapacidad permanente parcial establecida en el artículo 5 y 6 de la Ley 776 de 2002 con ocasión del siniestro ocurrido el 5 de abril del 2014 correspondiente a la PCL 29.04% estructurada el 26 de octubre del 2016.

Así las cosas, se encuentra que para el momento en el que finalizó el contrato de trabajo, el demandante se encontraba en condición de discapacidad, aunado a que, no se encuentra en el plenario que la empresa demandada una vez terminaron las incapacidades del actor, hubiese reubicado de manera formal al demandante, nótese que después de terminadas las mismas, le otorgó vacaciones y cuando regresó de las mismas al poco tiempo le comunicó el pre-aviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo (fl91) y si bien, es una causa legal para dar por fenecido el mismo no es una justa causa objetiva como lo tiene asentado la jurisprudencia. En este orden de ideas, se acreditó que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada, lo que se da paso a la aplicación de la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 como lo indicó de manera acertada el juez de primera instancia, por ende, se confirma en este aspecto la sentencia.

## **2.6. Facultad extra y ultra petita en segunda instancia para otorgar el reintegro del trabajador:**

El recurrente señala que la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 si bien fue impuesta por el fallador, la misma debe ir acompañada de la reubicación y el reintegro del trabajador a las labores que venía desempeñando desde el momento del despido, conllevando a la continuidad con la empresa demandada en un puesto de igual o mayor jerarquía que venía

152383105001202000016 01

desempeñando, debido a que, el juez tenía la facultad de fallar *ultra y extra petita*.

En el derecho procesal laboral, existe un principio conocido como *ultra y extra petita* el cual le permite al juez de única o primera instancia, conceder en su fallo más de lo que el trabajador solicitó en la demanda; el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad le otorga dicha facultad. No obstante, la misma es discrecional, más no le impone una obligación o deber.

Respecto a este tema, la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia, señaló: “*el ejercicio de las facultades extra y ultra petita es discrecional, y no obligatorio, tal como expresamente se consagra en el artículo 50 del CPTSS: El juez...podrá...*”, en consecuencia, es deber del promotor del proceso en la demanda inicial, exigir todo lo que legalmente es posible o en los momentos procesales dispuestos para tal fin, en aras de que no dependa de la voluntad del juez<sup>3</sup>.

Dicha facultad, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia C-662 de 1998 fue otorgada por el legislador a los jueces de única y primera instancia laboral, lo que impide que los falladores de segundo grado, emitan sentencias condenatorias con base en las facultades *extra y ultra petita*, entre otras cosas porque de hacerse así, se vulneraría el legítimo derecho de defensa de la parte demandada, quien no tendría la posibilidad de controvertir esa decisión por medio del uso del recurso de apelación.

Al iniciar la presente acción, los demandantes no elevaron ninguna pretensión declarativa o de condena enfocada al reintegro o reubicación del trabajador, aunado a que, el juez de primera instancia reiteró que determinaba los problemas jurídicos teniendo en cuenta las pretensiones y hechos de la demanda, por tanto, en la motivación de la providencia no emitió pronunciamiento al respecto.

---

<sup>3</sup> Sentencia 43673 del 21 de agosto de 2013, MP Rigoberto Echeverri Bueno.

152383105001202000016 01

Pues bien, se trata de un proceso que tiene una forma solemne en la que se le garantiza a ambas partes en igualdad de condiciones el derecho de su acción y defensa, no se puede cambiar la condición de la fijación del litigio, esas decisiones no fueron controvertidas por el apoderado judicial de la parte actora. Sin embargo, al impugnar la decisión expresó que su querer estaba dirigido a que debía también declararse el reintegro del accionante, no es dable los reparos del recurrente, pues de otra manera se violaría el principio de congruencia que debe observar la sentencia frente a las pretensiones de la demanda.

Para la Sala, imposible resulta abordar la temática planteada en la sustentación de la alzada, al no existir en el libelo inicial pretensiones en ese sentido, pues ello implicaría el uso de facultades *extra* y *ultra petita* que como se dijo previamente, no le fueron otorgadas por el legislador a los jueces de segunda instancia, por ende, se confirma en este aspecto la sentencia.

## **2.7. Culpa Patronal:**

En primer lugar, debe recordarse que esta Sala en reiteradas ocasiones, ha señalado que la institución jurídica de la indemnización plena de perjuicios, establecida en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, pretende precisamente el resarcimiento del daño que se origina por razón o con ocasión del trabajo, pero cuya ocurrencia se encuentra ligada a la responsabilidad subjetiva del empleador.

En relación con el tipo de culpa la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral<sup>4</sup> la ha catalogado como leve, esto es, aquella falta de diligencia o cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios, según la definición que trae el artículo 63 del Código Civil; que es la que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, como lo es el de trabajo.

---

<sup>4</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTIICA, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 16-11-2016. Radicado 39333. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

152383105001202000016 01

A su vez, la carga probatoria recae en quien demanda su reconocimiento, es decir, al demandante le corresponde probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio. No obstante, en esa misma línea, ha adoctrinado el órgano de cierre<sup>5</sup> que una vez comprobada la negligencia u omisión en las obligaciones patronales y teniendo en cuenta lo consagrado en los artículos 1604 y 1757 del Código Civil, si el empleador pretende cesar o desvirtuar su responsabilidad, debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, lo que se ha denominado “*culpa por abstención*”, la que no releva al trabajador o a la parte demandante de su actividad probatoria; por el contrario, reafirma el deber de demostrar el incumplimiento patronal y el nexo de causalidad del mismo con la ocurrencia del accidente.

Referente a la causalidad manifestó que<sup>6</sup> “*la relación de causa-efecto que debe existir entre la culpa patronal y el daño, además de ser un elemento sine qua non de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios del empleador, es una pauta de justicia, en la medida que, nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él. De allí que la culpa exclusiva de la víctima o de un tercero, y el caso fortuito y la fuerza mayor (denominados por la doctrina causas ajenas), sean considerados en el derecho común como eximentes de responsabilidad, en tanto que, con su establecimiento, el nexo causal se rompe o quiebra, ante la imposibilidad de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa*”.

Así que, una insuficiente demostración de la posible culpa patronal o la nula certificación probatoria al respecto de la responsabilidad del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, no ha de desembocar en otra resolución jurídica que la que niega los pagos indemnizatorios alegados, por cuanto, no ha de estar el empleador obligado a resarcir los daños acaecidos como consecuencia ajena a su labor de diligencia y cuidado, es decir, no es responsable por aquellos hechos que escapan de su órbita de cuidado.

---

<sup>5</sup> Sentencia SL 2206-2019. RAD. 64300. M.P. JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN.

<sup>6</sup> Sentencia de 30 de julio del 2014. Radicado 42532. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

152383105001202000016 01

Conforme lo anterior, considera la Sala que la parte actora, aun cuando demostró la existencia del accidente y las lesiones ocasionadas por el mismo, no acreditó que su empleador el demandado Cootransbol Limitada sea la responsable de la ocurrencia de los hechos, que haya faltado a su deber de cuidado y diligencia o que con sus actuaciones u omisiones haya propiciado la ocurrencia del accidente de trabajo y, en ese sentido los cargos no se encuentran llamados a prosperar.

Como se dijo respecto al daño y accidente de trabajo, no existe dubitación, en tanto se acreditó que Francisco Javier Puentes Gómez, tiene una pérdida de capacidad laboral del 29.04%, emitido por La Junta Regional de Calificación. (fl.105) cuyo diagnóstico: Cuerpo extraño en la cornea, Fractura de la diáfisis del fémur, Infección y reacción inflamatoria debidas a otro dispositivo de fijación interna, dispositivos protésicos implantes, injertos ortopédicos internos, Luxación de otras partes y de las no especificadas de la columna lumbar y de la pelvis, Traumatismos superficiales múltiples de la cabeza.

También se acreditó que Puentes Gómez, sufrió un accidente de origen - laboral, el día 05-04-2013, en la descripción del accidente señala: *“El conductor se encontraba manejando un vehículo que iba en la ruta Bogotá –Cúcuta, y según la versión del señor Julio Arango, antes de llegar al cerrito (Santander), se salió de la carretera, rodó por un abismo y fue a parar a un río, causándole múltiples lesiones”*, y según el documento que reposa a folio 31, carpeta Digital de Anexos, expedido por Positiva Compañía de Seguros S.A., intitulado Formato de Informe para Accidente de Trabajo del Empleador o Contratante, lo que de manera alguna demuestran que dicho evento haya acaecido como consecuencia de la culpa del empleador.

También aparece el **Informe de Accidente** emitido por la Policía Nacional, (fl.28, carpeta digital anexo1), 5 de abril del 2014. Indica: *“el día de hoy 5 de abril del año en curso, siendo aproximadamente las 4:30, se presenta un accidente de tránsito en la vía que conduce de Chitaga, vereda*

152383105001202000016 01

*Presidente, en el kilometro 150622, de la vereda el Carbón del municipio de Chitaga al vehículo de clase bus, marca chevrolet de color blanco verde, de servicio público adscrito a la empresa Concorde... se sale de la vía principal cayendo a un abismo de 30 metros hacia abajo aproximadamente...en el momento del accidente el tiempo era lluvioso, nublado”.*

En cuanto a los testimonios recaudados, tanto por la parte demandante y demandada, no les consta las circunstancias de modo, tiempo y lugar del accidente sufrido por el accionante. Por su parte en el interrogatorio absuelto por Puentes Gómez, señaló que la ocurrencia del accidente se debió a un micro sueño, que iba acompañado de otro conductor llamado Julio, el cual le entregó el bus a las dos de la mañana porque él estaba descansando en el camarote aproximadamente desde las ocho de la noche hasta dicha hora, más adelante indicó que no estaba completamente seguro que se tratará de un micro sueño, que la verdad no tiene conocimiento de las causas del accidente.

De las pruebas recaudadas en la correspondiente etapa probatoria, se encuentra que el hecho del accidente obedeció a condiciones ajenas al empleador, el accidente no fue previsto, catalogado como caso fortuito o fuerza mayor, circunstancias que en todo caso obedecen a lo que la doctrina, como se referenció de manera antecedente ha llamado *”causas ajenas”* y que por ende, no atañen a la responsabilidad del empleador Cootransbol Ltda, se puede decantar la controversia de la siguiente manera: en primer lugar Francisco Puentes Gómez se desempeñaba como conductor de un vehículo de transporte de pasajeros afiliado a la empresa demandada, con quien existía un contrato laboral; en desarrollo del objeto contractual el trabajador sufrió un accidente de carácter laboral, ejerciendo su labor como conductor, consecuencia de este hecho es que el trabajador haya resultado lesionado, dicho accidente ocurrió por causa ajena como lo ha llamado la jurisprudencia, relacionadas con las circunstancias de dicha actividad y las condiciones de imprevisible, es decir, de carácter excepcional y por tanto, intempestiva e inesperada, que produce el quebramiento del nexo causal, ante la imposibilidad

152383105001202000016 01

de imputar el resultado dañino a quien se afirma lo cometió por acción u omisión culposa.

Ahora, el recurrente señala que la empresa demandada no cumplió a cabalidad con los requisitos que exige la ley para otorgar descanso a los conductores y a los relevadores cuando hacen trayectos largos, la empresa no cumplió con la reglamentación dada para el cargo de conductor, se logra ver la temeridad, mala fe y esto debe ser un indicio grave en su contra, en el sentido de no aportar los cuadros de rodamiento para la fecha en que ocurrió el accidente de tránsito, los mismos dan cuenta de la cantidad de horas recorridas del vehículo y los tiempos que tenían los conductores relevadores al momento de manejar el bus, la culpa patronal por exceso de la carga laboral en que estuvieron no solo Francisco Puentes Gómez, sino también otros trabajadores de Cootrasbol.

Para la Sala de decisión, teniendo en cuenta las pruebas allegadas al plenario, no se encuentra demostrada la omisión de la empresa empleadora, frente a su obligación legal, deber de cuidado y diligencia extrema respecto de su subordinado Puentes Gómez, advirtiéndose que si el accionante pretendía endilgar algún tipo de responsabilidad, debía asumir la carga de probar la causa del incumplimiento que conllevó al accidente y la supuesta carga laboral excesiva, contrario a lo manifestado por el recurrente, el demandante en el interrogatorio señaló que iba acompañado de otro conductor, el cual le entregó el bus a las dos de mañana luego de haber descansado desde las ocho de la noche, por tanto, la parte actora se itera incumplió con la carga de la prueba tal como lo dispone los artículos 1604 del Código Civil y 167 del Código General del Proceso, por cuanto de las múltiples pruebas allegadas, ninguna va encaminada a tal fin, confirmándose esta parte de la sentencia.

## **2.8. Responsabilidad solidaria en las relaciones laborales de los conductores de servicio público de transporte:**

Acreditado, se encuentra que la empresa Cootransbol Limitada tiene como objeto social: el servicio de transporte público terrestre automotor en la modalidad de pasajeros y carga en todas las modalidades, utilizando tanto

152383105001202000016 01

equipos de propiedad de sus asociados como los de la propia empresa, etc.-(fl. 4).

En estas condiciones, el contrato de trabajo celebrado por este tipo de empresarios, está sometido a la regulación y vigilancia del Estado, de tal suerte, que desde el año de 1959, a través de la expedición de la Ley 15, se estableció: *“Art. 15. El contrato de trabajo verbal o escrito de los chóferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la empresa respectiva, pero para efectos del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables”*.

Posteriormente el artículo 36 de la Ley 336 de 1996 disciplinó que los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte, serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, la que para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo.

Frente a la solidaridad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, y las normas mencionadas en prelación, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene establecido que las disposiciones transcritas pretenden asegurar condiciones dignas de trabajo a los conductores de vehículos de servicio público de transporte, en particular, sobre la imposición de responsabilidad solidaria a los propietarios de los equipos, se ha dicho que el mandato legal se encamina a *«garantizar los derechos laborales de ese grupo de trabajadores, con el fin de que sus garantías no sean menoscabadas por maniobras fraudulentas de los propietarios de los vehículos de servicio público»* (SL4302-2018).

De modo, que el derecho del trabajo considera la relación existente con los dueños de los automotores, quienes igualmente deben procurar, requerir y exigir a las compañías operadoras de transporte, la satisfacción de las garantías laborales, so pena que, por su indiferencia, dejadez o permisividad,

152383105001202000016 01

se vean abocados a asumir responsabilidades legales, como quedar afectado por la calidad de deudor solidario.

Ahora bien, La condición de solidario que en este tipo de contratos ostenta el dueño del automotor, establece dos situaciones jurídicas que se deben deslindar –empleador y obligado solidario-, no obstante, que al momento de demandar o ejecutar las obligaciones por parte del acreedor, parece que se refundieran, toda vez que, éste posee la opción de demandar a ambos, o únicamente al empleador. Esta última afirmación obedece, a que éste responde por la sola circunstancia de ser tal –patrono-, como obligación suya y no de un tercero, en cambio, el obligado solidario, no depende de sí mismo para ser demandado, sino que depende del éxito con que cuente el demandante, en tres sentidos: *(i)* demostrar la calidad de empleador, radicado en cabeza de persona diferente al deudor solidario, *(ii)* acreditar el vínculo legal que ligue a éste con el empleador, como puente inexorable para llegar a responder por las obligaciones demandadas a favor del laborante y de manera solidaria, amén, y *(iii)* de la comprobación del nexo de la actividad del empleador con la encomendada al artífice.

Para el caso en concreto, la disconformidad de los recurrentes radica por la parte demandante, que se debió condenar solidariamente responsable a Eduar Arturo Cipamocha Dederle y por la parte accionada la censura radica en que Maritza Sofía Español, no es solidariamente responsable, ya que, no se encuentra ningún elemento probatorio para declararla.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se ofrece en el plenario hesitación alguna, en cuanto a que la demandada Cootransbol Limitada, es la que debe responder en forma principal, ya que, no sólo la propia Ley lo ha dispuesto así, sino que también, del haz probatorio resulta que la misma fungió como empleadora. Ahora bien, frente a al demandado Eduard Arturo Cipamocha Dederle, de las pruebas allegadas al plenario no se corrobora que el accionante hubiese prestado los servicios de manera personal o que Puentes Gómez hubiese conducido algún vehículo de propiedad del mencionado. De

152383105001202000016 01

esta forma, es evidente que la parte actora no cumplió plenamente con la carga probatoria que le correspondía conforme a las reglas del artículo 167 del Código General del Proceso, el cual nos permitimos citar por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que impone a quien alega ser beneficiario de sus efectos jurídicos, demostrar los supuestos de hecho de la norma que lo contiene, por lo expuesto, se confirmará la sentencia en este aspecto.

Ahora, frente al bus de placas XCG885, que manifiesta el demandante manejó los días anteriores y hasta el día del accidente 4 de abril del 2014, corroboró dicha circunstancia el representante legal de la sociedad empleadora y en la contestación de la demanda (fl.532 y 533), vehículo de propiedad de Maritza Sofía Español Suárez, como lo corrobora en el interrogatorio absuelto, al señalar que el bus era de su propiedad y que el demandante el día del accidente iba conduciendo, lo que se puede extractar, es acentuar aun más la solidaridad estudiada, ya que, se señala que el demandante Puentes Gómez, se desempeñó como conductor del vehículo en mención, por el periodo establecido por el *A quo*.

Aunado a lo antes expuesto, de las pruebas mencionadas se desvirtúa la multiplicidad de propietarios solidarios alegada por el recurrente y la Sala concluye que desde luego, la accionada Español Suárez, está llamada a responder como deudor solidario, de las condenas impuestas al obligado principal, que le impone la ley a la propietaria del vehículo, junto con la empresa de transporte, frente a las condenas derivadas de la relación laboral, como a bien lo tuvo la *A quo*, en tales condiciones, se confirmará la sentencia en este aspecto.

## **2.9. Indemnizaciones moratorias artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990:**

Es abundante la jurisprudencia sostenida de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo,

152383105001202000016 01

como aquella consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que desde tiempo atrás ha dicho que no proceden en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto, las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con la obligación tanto de consignar anualmente las cesantías en un fondo creado para su administración durante la vigencia del contrato de trabajo como la ausencia del pago de prestaciones a la terminación del vínculo laboral. (SL572-2021).

Así las cosas, para la imposición de estas sanciones debe analizarse en cada caso particular la conducta del empleador, toda vez que, en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe<sup>7</sup> debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe; análisis que debe efectuarse, teniendo en cuenta que no basta la simple manifestación efectuada por el empleador demandado de que ha obrado de buena fe, pues es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

### **2.9.1. De la Indemnización Moratoria Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:**

El recurrente manifiesta que no se tiene en cuenta la actuación de buena fe, en que actuó de manera prolongada y activa la demandada, no se puede partir del presupuesto inverso a lo que propone la Constitución Política que es la presunción de buena fe, edificando la premisa de una mala fe y desconociendo que efectivamente se realizó algunos pagos por concepto de prestaciones sociales, dándose por ello entendido una buena intención de cumplir con sus obligaciones.

Para el caso *sub examine*, la Sala establece que la sociedad empleadora, incumplió en los pagos de las prestaciones sociales a que tenía derecho el demandante, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital del trabajador y al no ser diligente la persona responsable de ello,

---

<sup>7</sup> Constitución Política, Art. 83.

152383105001202000016 01

se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Por tanto, no es razón atendible el indicar que se realizaron los pagos, puesto que de las pruebas se puede avizorar que en varias ocasiones el accionante solicitó el pago de las prestaciones laborales, a que tenía derecho y la empresa demandada fue renuente a dichos reclamos, solo hasta mucho tiempo después los reconoció y de manera parcial, como se puede apreciar de las pruebas documentales allegadas, tanto de la parte demandante como demandada. Nótese, que en la contestación de la demanda y el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal, negó la existencia de una relación laboral entre las partes, lo que denota una conducta desprovista de buena fe, se itera, deben ser allegados al juicio pruebas que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta y dicha carga probatoria le corresponde a la parte accionada y teniendo en cuenta la jurisprudencia, la buena fe, debe ser en concreto.

Así las cosas, como las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer el buen proceder de la empresa demandada y como en el expediente no obran elementos que acrediten las «razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe» que alega la censura, no se advierte la equivocación del A quo, en tal sentido.

Ahora, la parte demandante señala que la sanción establecida por el despacho, se debe tener en cuenta la totalidad del tiempo laborado y no la parcialidad con la cual se realizó la liquidación de dicha indemnización de las prestaciones sociales.

La Sala advierte que revisada la misma, no le asiste razón al recurrente, toda vez, que la misma se hace efectiva desde la terminación del contrato de trabajo hasta por 24 meses y a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago se verifique, tal como, lo estableció el juez de primera instancia, por ende, se confirma la sentencia en este aspecto.

#### **2.9.2. De la Sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990:**

152383105001202000016 01

La indemnización moratoria establecida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se causa por el incumplimiento del empleador de consignar anualmente en un fondo autorizado legalmente para el efecto, antes del 15 de febrero del año siguiente, en favor del trabajador, el auxilio de cesantía causado en el año inmediatamente anterior.

Descendiendo al caso en particular, la primera instancia accedió al pago de la indemnización estudiada, bajo el argumento que el empleador debe consignar dicho rubro tal y como lo impone la ley y la omisión quedó comprobada en la *litis*, ya que la empresa demandada, no allegó razones atendibles y justificativas de buena fe, para exonerarla de la misma a través de este recurso.

Con lo anterior, la Sala acoge tal determinación por cuanto analizado el material probatorio obrante en el plenario, es claro que la empresa demandada no depositó las cesantías a un fondo, hecho que fue aceptado tanto en la contestación de la demanda como en los interrogatorios absueltos, sin que haya probado en debida forma las razones por las cuales no lo hicieron en vigencia de la relación de trabajo, la conducta de la accionada, no fue recta, leal, desprovista de buena fe, por lo anterior, no la exime de pagar la indemnización por este concepto, teniendo en cuenta que el pago de las cesantías se hace exigible año por año y el empleador tiene hasta el 15 de febrero de la anualidad siguiente para consignarlas. En consecuencia, se confirma en este aspecto la sentencia.

#### **2.10. Liquidación de Prestaciones Sociales:**

Se limita a decir el recurrente, que efectivamente quedó probada que la demandada realizó una serie de pagos que cubren en gran medida las obligaciones impuestas en sede de condena, por tanto, se comete un error aritmético en tal sentido.

152383105001202000016 01

En la sentencia impugnada, se explica con detalle por parte del juez de instancia la liquidación de las prestaciones sociales, y que a su vez, se debía deducir lo pagado por la empresa accionada, teniendo en cuenta las pruebas allegas. La Sala al revisar la liquidación realizada por el fallador, la encuentra ajustada a derecho.

Del anterior escenario fáctico, llama la atención de la Sala, que la parte accionada, sin hacer el mínimo esfuerzo probatorio para demostrar en qué consiste el supuesto error aritmético, se limita a solicitar en que la misma debe ser examinada. No obstante, no precisó la falencia que recae supuestamente la sentencia.

Con base en lo anterior y atendiendo el principio de la carga de la prueba mencionado líneas atrás, consistente en que cuando la parte que afirma un hecho, debe demostrarlo a través de los diferentes medios probatorios, ante la ausencia de prueba que acredite lo manifestado por el recurrente.

Por antes argumentado, se confirmará la sentencia recurrida.

#### **2.1.1. Costas:**

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló con controversia, pues ambas partes alegaron, sin embargo la sentencia no resultó favorable a ninguna de ellas, por lo que no se hará condena en costas en esta instancia.

**3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,**

152383105001202000016 01

**RESUELVE :**

**3.1.** Confirmar la sentencia recurrida en todas sus partes.

**3.2.** Sin condena en costas.

Ejecutoriada esta decisión, devolver por la secretaria el expediente al juzgado de origen.

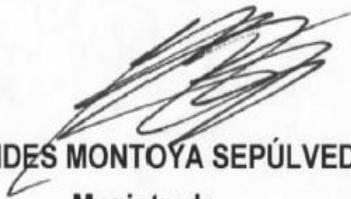
Notifíquese y cúmplase,



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
Magistrado Ponente



**GLORIA INÉS LINARES VILLALBA**  
Magistrada



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
Magistrado

152383105001202000016 01

4362-210276