

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

23 de mayo de 2022

Aprobado mediante acta N°42 del 23 de mayo de 2022

20-011-31-05-001-2017-00085-01 Proceso ordinario laboral promovido por ENRIQUE AMARIS PIMIENTA contra MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR.

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta, en contra la sentencia proferida el 30 de agosto de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1. Afirmó el actor que trabajó para el Municipio de la Gloria Cesar desempeñándose como apoyo a la gestión para realizar operación y servicios generales del lugar donde están instaladas las Bombas de 12, para prevención de inundación por aguas de lluvias del Municipio de la Gloria Cesar, desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto del 2014; recibió un salario de \$1.000.000 y cumplía con un horario de 24 horas al día.

2.1.1.2. Manifestó además que a lo largo de su relación laboral firmaron sendos de contratos de prestación de servicios así:

✓ Que en el 2014 firmaron el contrato N°011 con fecha de inicio de 21 de enero de 2014 y terminación el 31 de julio de 2014, luego de esto firmaron el N°063 que inició el 28 de julio de 2014 y terminó el 28 de agosto de 2014; que fue despedido sin justa causa y que el demandado actuó de mala fe.

2.1.1.3. El demandante expresó que, durante el tiempo de servicios, el demandado no le canceló las Cesantías, intereses de cesantías, prima de servicio, prima de navidad, prima de vacaciones, vacaciones, subsidio de transporte, seguridad social, pensión y riesgos laborales; que, a través de un oficio recibido por el demandado, el actor solicitó el reconocimiento de las prestaciones sociales y derechos laborales, sin embargo, el día 9 de marzo de 2019 el municipio negó el reconocimiento de lo solicitado.

2.2 PRETENSIONES

2.2.1. Que se declare que entre el MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR y el señor ENRIQUE AMARIS PIMIENTA existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido que finalizó por el empleador.

2.2.2. Como consecuencia de la anterior declaración, se condene al MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR a pagar al demandante desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto de 2014, cesantías por la suma de \$608.333, intereses de cesantías por la suma \$44.408, primas de navidad por la suma de \$608.333, primas de vacaciones por la suma de \$608.333, vacaciones por la suma de \$304.166, aportes al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgo laborales) por la suma de \$2.280.000.

2.2.3. Así mismo, que se le pague el subsidio de transporte por la suma de \$700.000, dotación de calzado y vestido por la suma de \$500.000, subsidio familiar por la suma de \$400.000, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa por la suma de \$1.200.000, sanción moratoria del artículo 65 CST. Declaraciones extra y ultra petita.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Por medio de apoderado judicial contestó la demanda declarando ser parcialmente ciertos los hechos que tratan sobre los contratos suscritos, el contrato N°011 y el N°063, el pago que recibía el actor, pues el demandado expresa que recibía era honorarios, de igual forma tomo como ciertos lo que versan sobre la solicitud que elevó el actor y su respuesta negativa. Lo demás hechos los negó y otro no le constan.

Así mismo, se opuso a cada una de las pretensiones planteadas por el demandante y propuso como excepciones *“Falta de jurisdicción, inexistencia de la obligación y*

cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, excepción genérica e innominada, buena fe”.

2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante fallo de primera instancia del 30 de agosto de 2017 por la Juez Laboral del Circuito de Aguachica, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo realidad desde el 21 enero de 2014 hasta 28 de agosto de 2014, condenó al demandado al pago de cesantías por la suma de \$646.178, prima de navidad en cuantía de \$646.178, vacaciones en cuantía de \$301.388.

Igualmente, al pago de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, auxilio de transporte en cuantía de \$520.800, sanción moratoria por un día de salario equivalente a la suma de \$33.333 diarios a partir del 28 de agosto de 2014.

2.4.1 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN PRIMERA INSTANCIA.

Se fijó la litis en determinar si *“entre las partes existió o no un contrato de trabajo realidad, de establecerse esta situación se definirán extremos temporales y luego proveer sobre los derechos prestacionales solicitados”.*

Como fundamento de decisión, expuso que:

De la existencia del contrato de trabajo se realizó un estudio con el material probatorio allegado y se probó la prestación del servicio desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 e agosto de 2014 que hubo una interrupción de 6 días, sin embargo, esa interrupción no afectó la continuidad del servicio.

Que existieron dos contratos, pero una misma relación jurídica, se verificó además que el actor devengaba el salario de un millón de pesos mensual.

El despacho estudió con los testimonios de la señora MARLY DOMINGUEZ ROMERO y el señor MIGUEL TRESPALACIO CAMPO si se configuraba el elemento de subordinación, que si bien es cierto se presume pero que dicha presunción es desvirtuable con demostrar lo contrario, no obstante, el demandado no logró desvirtuar esta, pues hay que tener de presente que la subordinación no debe probarse por el trabajador. Por lo anterior se declaró la existencia del contrato de trabajo realidad con extremos temporales desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto de 2014.

En cuanto a la liquidación de las prestaciones sociales tuvo en cuenta lo que se establece en el decreto 3135/1968 y el 1919/2012; y se negaron las excepciones.

2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de 22 de octubre de 2021 notificado por estado electrónico número 163 del 25 de octubre de 2021 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con el Decreto 806 del 2020 de acuerdo a la constancia secretarial del 09 de noviembre del 2021, a fin de presentar los alegatos de conclusión, sin embargo, el recurrente no hizo uso de este derecho, por el contrario, solicitó la terminación del proceso por un acuerdo de pago al que llegaron las partes

2.6.1 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 9 de febrero de 2022 notificado por estado electrónico número 18 del 10 de febrero de 2022, se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con el Decreto 806 del 2020 de acuerdo a la constancia secretarial del 09 de noviembre del 2021 para presentar los alegatos de conclusión, sin embargo, el no recurrente no hizo uso de este derecho, por el contrario, solicitó la terminación del proceso por un acuerdo de pago al que llegaron las partes.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 3 del CPTSS.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

*¿Entre el señor **ENRIQUE AMARIS PIMIENTA** y **EL MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR** existió un contrato de trabajo real? En caso afirmativo ¿Hay lugar al pago de las prestaciones sociales deprecadas por el demandante?*

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 22, definición del contrato de trabajo y sus elementos constitutivos.

3.3.2 DECRETO 1083 de 2015

ARTÍCULO 2.2.30.2.1 Contrato de trabajo. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel, cierta remuneración.

ARTÍCULO 2.2.30.2.2 Elementos del contrato de trabajo. En consecuencia, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos:

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
2. La dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional.
3. El salario como retribución del servicio.

ARTÍCULO 2.2.30.2.3 Prevalencia de la realidad sobre las formas. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del empleador, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera.

ARTÍCULO 2.2.30.6.15 Pago de salarios e indemnización por terminación. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, 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.

3.3.3 DECRETO 797 de 1949.

ARTÍCULO 1° “(...) Parágrafo 2. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al artículo 4° 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, (...)”

3.3.4 DECRETO 2127 DE 1945.

Artículo 20. 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.

3.3.5 DECRETO 1331 DE 1986.

Artículo 292. Los servidores municipales son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

4.1 JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

4.1.1 Elementos del contrato de trabajo y demostración del demandante del servicio personal. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral SL3126-2021 del 19 de mayo de 2021 con radicado No. 68162. M.P Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez)

“Conforme el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo concurren la actividad personal del trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato», ello sin afectar su honor, dignidad humana y sus derechos mínimos laborales.

A partir de esta disposición, de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, que se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en «la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»

(...)

Por último, debe destacarse que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensarlo así haría nugatoria la presunción legal del artículo 24 ibidem, conforme a la cual basta la demostración efectiva de la prestación personal del servicio para que el contrato de trabajo se presuma, sin que se requiera prueba apta de la subordinación pues una vez aquella opera le corresponde a la contraparte desvirtuarla.”

(...)

4.1.2 Elemento de la subordinación en las relaciones laborales como elemento distintivo de las relaciones civiles y comerciales. (Corte Suprema de Justicia, SL1439-2021 del 14 de abril de 2021, Rad 72624, M.P Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

(...) De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas.”

4.1.3 SANCION MORATORIA (Corte Suprema, Sala de Casación Laboral.) SL014-2021 Radicación No. 73806 de 20 de enero de 2021. MP: JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

*“La imposición de la indemnización moratoria por no pago del auxilio de cesantía no es de aplicación automática, en cada caso es necesario estudiar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe. La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen. Si la terminación del contrato ocurre después de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, la sanción equivale a un salario diario hasta por veinticuatro meses, o hasta cuando se paguen los créditos adeudados si el periodo es menor, de ahí en adelante sólo proceden intereses moratorios. **La indemnización moratoria impuesta por el no pago de prestaciones sociales es incompatible con su indexación.**”*

5. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante pretende que se declare la existencia de un vínculo laboral a término indefinido entre él y el MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR, y como consecuencia de ello se le condene al pago de las prestaciones sociales, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato, sanción moratoria por el no pago de las prestaciones sociales.

Como contraposición de lo pretendido por la parte actora, el demandado se opuso a la prosperidad de cada una de las pretensiones por no configurarse ese tipo de contrato en la relación laboral de las dos partes.

La Juez de primer grado declaró la existencia del contrato realidad con los extremos temporales desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto de 2014, de igual forma condenó al demandado al pago de cesantías, prima de navidad, vacaciones, auxilio de transporte, seguridad social y sanción moratoria.

procede a resolver esta Magistratura el primer problema jurídico que atañe esta sentencia el cual es:

*¿Entre el señor **ENRIQUE AMARIS PIMIENTA** y **EL MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR** existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido?*

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Derecho de petición del 10 de febrero de 2017 en el que el actor solicita al MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales. (fls.12-13)
- ✓ Contrato de prestación de servicio No 011 del 2014 de 21 de enero de 2014 por 6 meses que se extiende hasta el 21 de julio de 2014 con salario de \$1.000.000. (fls. 16-19).
- ✓ Contrato de prestación de servicio n°063 de 2014 de 28 de julio de 2014 por un mes, fecha de terminación 28 de agosto de 2014 con salario de \$1.000.000. (fls. 21-25)

En todos los contratos antes referenciados, se indica como objeto de los mismos lo siguiente “PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN PARA REALIZAR OPERACIÓN Y SERVICIOS GENERALES DEL LUGAR DONDE SE ENCUENTRAN INSTALADAS LAS BOMBAS DE 12”, PARA LA PEVENCIÓN DE INUNDACIÓN POR AGUAS LLUVIAS EN LA CABECERA MUNICIPAL”

De igual forma como actividades se relacionan las que siguen: *“se obliga a cumplir cabalmente con el objeto del presente contrato a la luz de las disposiciones legales vigentes y, en especial, a. 1. Hacer mantenimiento constante a las bombas de 12”, apoyar a la secretaria de planeación en impedir la inundación del área urbana, 2) realizar cambio de aceite la maquina cuando lo requiera, 3) realizar cambio de filtro de la maquina cuando sea necesario.4. Realizar limpieza constante al lugar físico donde se encuentra instalada la máquina. 5) Actuar con plena eficiencia y responsabilidad en desarrollo de las actividades debiendo mantener informado sobre la atención de los asuntos al interior del contrato”.*

De lo anterior, se desprende la prestación personal del servicio prestado por parte del señor ENRIQUE AMARIS PIMIENTA respecto del MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR. Así mismo de los mismos contratos se advierte que el actor debía presentar informes y las actividades realizadas se hacían con implementos y herramientas del municipio.

Asimismo, respecto de los testimonios recepcionados de la señora MARLY DOMINGUEZ ROMERO se pudo extraer que era ella trabajaba como apoyo a la oficina jurídica del municipio demandado en la fecha que laboró el actor, esta expuso que era ella quien realizaba las minutas de los contratos de prestación de servicios, que efectivamente el actor si trabajó para el MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto de 2014, que este cumplía con un horario que le estipulaba el jefe de planeación, que llevaban un cronograma con horarios y actividades.

Igualmente, el testigo MIGUEL TRESPALACIOS manifestó que el actor si laboró en las bombas que sacan las aguas negras del municipio, que él era quien se envergaba de llevarle el combustible, que en ocasiones iba con el mismo alcalde a verificar que el actor cumpliera con las actividades; del mismo modo afirmó que el demandante cumplía con un horario y que cuando llovía el horario iba de 6:00 am a 6:00 am del día siguiente y que cuando se ausentaba debía informarlo.

Encuentra esta Sala que, con la declaración antes referenciada, se logra reforzar la prestación personal del servicio y es claro que el actor tenía disponibilidad completa para desempeñar su función tanto diurna como nocturna y que las ordenes estaban en cabeza del jefe de la Oficina de Planeación; por ello concatenada todas las pruebas tanto documentales como testimonial.

Por todo lo expuesto, se tiene que el actor acreditó la verdadera existencia de la relación laboral deprecada y lo que lo convierte por las características de sus funciones y por tratarse de un empleado del municipio en un empleado de carácter oficial

En razón a lo anterior, se debe hacer mención al principio de primacía de la realidad sobre las formas como lo ordena el artículo 53 de la carta magna, pues este opera plenamente en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de prestación de servicios en una relación laboral; en estos casos legalmente la protección del derecho al trabajo y las garantías laborales debe ejercerse plenamente a favor del trabajador, como en el caso que nos ocupa.

Finalmente, se tienen que el actor solicitó el pago de la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T., sin embargo se aclara por la calidad del trabajador, que se concederá este emolumento en favor del trabajador por la omisión en la que incurrió el ente territorial demandado por no pagar oportunamente los salarios y las prestaciones sociales del contrato de trabajo del demandante, pero conforme lo señalado en el artículo 1° del Decreto 797/1949, debido a que el MUNICIPIO DE LA GLORIA, no actuó de manera justificada respecto a su trabajador al omitir el pago de sus derechos laborales que por ley le corresponden. Para efectos de lo anterior, es necesario indicar que la entidad demandada, no aportó ningún elemento de convicción que permita establecer que actuó de buena fe, por el contrario, revisadas las pruebas aportadas al plenario lo que se advierte es la firma de varios contratos de prestación de servicios, con la intención de desdibujar la verdadera relación laboral existente entre esta y el demandante.

De otro lado, consiguiente, es necesario aclarar que las partes solicitaron la terminación de este proceso, sin embargo, se advierte que por lo establecido en el artículo 69 del CPT a este proceso llegó a esta instancia en el grado jurisdiccional de Consulta, por tanto, se torna obligatorio realizar su estudio.

Así las cosas, esta Magistratura debe resaltar que el empleador no se ocupó de desvirtuar la subordinación, pues por ley esta se presume, así como se consagra en el artículo 24 del CST; Por lo tanto, se logró demostrar la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 21 de enero de 2014 hasta el 28 de agosto de 2014.

Por sustracción de materia este Cuerpo Colegiado considera que no es necesario resolver el otro problema jurídico, debido a que le asiste razón al *A-quo* en lo decidido en la sentencia, por ende, debe confirmarse el fallo de primera instancia, aclarando que respecto a la sanción moratoria de conformidad con lo expuesto en esta providencia.

6. DECISIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de agosto de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, en el proceso ordinario laboral promovido por **ENRIQUE AMARIS PIMIENTA** contra **MUNICIPIO DE LA GLORIA CESAR**, por las razones expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte vencida. **FIJAR** como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO