



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORSL  
**RADICACIÓN:** 200113105 001 2018 00057 01  
**DEMANDANTE:** CENITH GARCIA SANTOS  
**DEMANDADO:** PACIFIC PEROLEUM ENERGY S.A.

Valledupar, dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica., el 10 de septiembre de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

La accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de una relación laboral a partir del 12 de julio de 2012 al 31 de marzo de 2017, cuando finalizó por causas imputables a la empleadora mientras se encontraba en estado de embarazo. En consecuencia, sea condenada a pagarle los salarios, las prestaciones sociales, las vacaciones, la indemnización por despido injustificado, la sanción moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales y por no consignación las cesantías a un fondo, las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión, los demás derechos que haya lugar a reconocer en virtud de las facultades ultra y extra petita, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 12 de julio de 2012 se vinculó mediante contrato de trabajo verbal con la demandada para cumplir funciones de aseo y lavar la ropa de los empleados de la demandada, para lo cual cumplía con un horario laboral de 5:30 am a 11:30 am impuesto por su jefe inmediato, quien le exigió que abriera una

cuenta de ahorros en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda -Financiera Comultrasan- para consignarle ahí su salario que inicialmente fue pagado en la suma mensual poco mayor al equivalente a 1 salario mínimo mensual vigente y con el transcurso del tiempo se disminuyó hasta devengar menos del mínimo legal.

Adujo que esos servicios eran prestados de forma permanente, dependiente e ininterrumpida hasta el 31 de marzo de 2017, cuando fue despedida por haber informado que se encontraba en estado de embarazo, lo cual había comunicado telefónicamente a Lucinda Molina Bocanegra el 13 de ese mes y año.

Manifestó que la demandada nunca le pagó las prestaciones sociales, las vacaciones, ni las cotizaciones pertinentes al sistema de seguridad social en pensión y mucho menos le consignó las cesantías a un fondo. Refirió que la demandada continuó con la operación en el municipio de Aguachica-Cesar, en donde ella prestaba sus servicios.

Al dar respuesta, la demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que la prestación de los servicios personales, pero no con ocasión a un contrario de trabajo, sino de manera autónoma e independiente. Negó los restantes hechos. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo y prescripción (f.º 90 a 98)

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica., mediante fallo de 10 de septiembre de 2018, resolvió:

**“Primero:** Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo realidad, cuyos extremos temporales fueron desde el 12 de julio de 2012 hasta el 31 de marzo de 2017.

**Segundo:** condenar al demandado al pago de los siguientes emolumentos prestacionales:

- Año 2012

*Cesantías: \$474.973*  
*Intereses de cesantías: \$26.598*

- *Año 2013:*

*Cesantías: \$1.020.500*  
*Intereses de cesantías: \$122.460*

- *Año 2014:*

*Cesantías: \$1.022.000*  
*Intereses de cesantías: \$122.640*

- *Año 2015*

*Cesantías: \$1.024.000*  
*Intereses de cesantías: \$122.880*  
*Primas de servicios: \$753.777*  
*Vacaciones del 5 de abril de 2014 al 4 de abril de 2015: \$475.000*

- *Año 2016*

*Cesantías: \$1.027.700*  
*Intereses de cesantías: \$123.324*  
*Primas de servicios: \$1.027.700*  
*Vacaciones del 5 de abril de 2015 al 4 de abril de 2016: \$475.000*

- *Año 2017*

*Cesantías: \$258.285*  
*Intereses de cesantías: \$7.748*  
*Primas de servicios: \$258.285*  
*Vacaciones del 5 de abril de 2016 al 30 de marzo de 2017: \$468.402*

***Tercero:*** *Negar las pretensiones de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, reajuste salarios, conforme a lo considerado*

***Cuarto:*** *Declarar que el despido fue sin justa causa, por lo que se condena a la indemnización por la suma de \$3.419.928.*

***Quinto:*** *Condenar al pago de auxilio de transporte así:*

*Año 2012: \$379.680*

*Año 2013 \$846.000*

*Año 2014:864.000*

*Año 2015: \$888.000*

*Año 2016: \$932.400*

*Año 2017: \$249.390*

***Sexto:*** *Ordenar la sanción prevista en la ley, consistente en un día de salario desde el 15 de febrero de 2013 y hasta la fecha de terminación del vínculo 31 de marzo de 2017 a razón de \$31.666.*

***Séptimo:*** *Condenar al demandado al pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones sociales, hasta que se pague la totalidad de lo debido por prestaciones sociales en la suma de \$31.666 diarios a partir del día 1 de abril de 2017.*

**Octavo:** *Condenar al pago de las cotizaciones pensionales a cargo del demandado y a favor de la demandante, en el fondo que este elija.*

**Noveno:** *Condenar en costas al demandado, conforme a lo considerado”.*

Como sustento de su decisión, señaló que, acreditada la prestación personal de los servicios, la demandada desvirtuó la presunción que operó en favor de la actora, dado que los testigos traídos por ella no presenciaron las circunstancias que rodearon el modo en que la trabajadora prestó sus servicios, puesto que una de ellas vivía en Bogotá y el otro salía a trabajar antes de las 5 a.m. cuando llegaba la demandante a laborar. Además, que esa labor era continua y permanente.

Que el salario devengado por la actora fue de \$950.000 desde el 12 de julio de 2012 al 31 de marzo de 2017, siendo la única prueba documental acreditada en el proceso.

Argumentó que la actora no tiene fuero de maternidad, ya que la demandada no conocía su estado y tampoco era un hecho notorio, ya que la realización de la prueba de embarazo lo fue el 13 de marzo de 2017 cuando tenía dos meses de gestación y el despido ocurrió el 31 de marzo de 2017, por lo que era imposible que tuviera conocimiento de tal situación.

Aduce que la promotora del juicio probó el despido y la parte demandada no demostró la existencia de una justa causa, por lo que procede la indemnización. Mencionó que no hay derecho al reajuste salarial, porque no se demostró las fechas en que el salario fuese inferior a un salario mínimo.

Asimismo, al no encontrar satisfechas las obligaciones laborales que surgen con ocasión a ese contrato de trabajo, condenó a la demandada al pago de las prestaciones sociales, las vacaciones, el auxilio de transporte, las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión, la sanción moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales y por la no

consignación de las cesantías a un fondo, lo cual fue liquidado con un salario base de liquidación mensual de \$950.000. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandada interpuso recurso de apelación, con el que imploró la revocatoria parcial de la sentencia, al considerar la no demostración de la prestación personal de servicios, dado que hubo eventos en los que la demandante no prestó directamente el servicio contratado. Además, con los testimonios de Lucinda Molina y José Mauricio Barrios llevados por la demandada se desvirtuó cualquier rasgo de subordinación, cuando manifestaron que no le daban ordenes ni le imponían horario de trabajo a la actora.

Respecto al extremo inicial declarado, sostuvo no ser “lógico” que a dicha conclusión se haya llegado asegurando que lo confesó Lucinda Molina Bocanegra, ya que el medio de prueba testimonial no tiene tal efecto.

Expuso, que el salario usado para liquidar los emolumentos laborales resulta desproporcionado y contrario a lo manifestado por la actora en la misma demanda, ella confesó unos salarios inferiores al declarado por la juez. Adujo no estar de acuerdo con las consecuencias económicas derivadas de la relación laboral, ni con la base del salario tomado para liquidarlas.

La demandada no obró de mala fe por cuanto siempre actuó bajo el convencimiento que estaba frente a un contrato independiente y no laboral con la demandante. Lo cual conlleva la imposibilidad de condenar por indemnización moratoria del artículo 65 de C.S.T y al despido sin justa causa de que trata el artículo 64 ibídem. Finalmente, solicita se le absuelva de las costas y agencias en derecho.

Finalmente, aseguró estar conforme con la absolución respecto del fuero de maternidad y la prescripción declarada.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar **i)** si entre las partes existió un contrato de trabajo en los extremos ordenados y en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas. En caso positivo, **ii)** verificar si el salario empleado para efectuar las liquidaciones es el que realmente corresponde; **iii)** la buena fe en la conducta omisiva de la demandada respecto del pago de prestaciones sociales y **iv)** si hubo o no justa causa para el despido.

##### **1. Del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los indicios consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los indicios o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de

órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni



una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

## **2. Caso en concreto**

Asegura la accionante haber prestado sus servicios personales a Pacific Petroleum Energy S.A en el oficio de servicios generales, encargándose del lavado de la ropa de los ingenieros y del aseo de sus habitaciones, a partir del 12 de julio de 2012 hasta el 13 de marzo de 2017.

Como prueba de ello, aportó cuentas de cobro de febrero de 2013; enero, abril, mayo, julio, agosto, septiembre y diciembre de 2014; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2015; febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, diciembre de 2016; así como enero, febrero y marzo de 2017. También allegó órdenes de compra de servicio de lavandería n.º 2586; 2673; 2724; 2780, 2837 y extracto de la Cooperativa.

A su vez se practicó la testimonial de Laura Patricia Tarazona Santiago, quien mencionó haber laborado 5 meses en el mismo lugar donde se encontraban los apartamentos en los que residían los ingenieros de PACIFIC, lapso donde observó que la demandante ejercía labores de lavado de ropa y aseo a las habitaciones de los ingenieros, que laboraba de domingo a domingo y trabajaba desde la mañana hasta medio día, e incluso que en ocasiones aceleraba y salía más temprano.

Por otro lado, la demandada en su contestación aceptó la prestación personal en labores de lavado de ropa y aseo de las habitaciones de los ingenieros de la empresa en Aguachica, ratificado por el representante legal, puntualmente cuando confesó en el interrogatorio de parte que *“En la compañía hay una persona que trata los asuntos no convencionales,*

Lucinda ha tratado con Cenith puntualmente”. Así mismo, Lucinda aceptó haber buscado la prestación de los servicios en favor de la empresa por parte de la demandante. Aspecto igualmente ratificado por el declarante Jose Mauricio Barrios.

En esta instancia discute el accionado en su recurso que según interrogatorio de parte de la señora Cenith, hubo eventos en los que no prestó directamente el servicio contratado. En aquel medio de prueba se dijo:

**“Juez**

*¿Tuvo llamados de atención contestó -Si, una vez me enfermé y mandé un reemplazo*

*- ¿Que paso esa vez? -No les gustó que mandara reemplazo*

*-¿Que le dijeron? Que tenía que mirar a ver como solucionaba las cosas*

*- ¿Si usted tenía que salir a hacer diligencia, tenía que avisar? A quien? A Lucy o al representante aquí, algún trabajador que estuviera aquí al mando*

*-¿Si usted no podía ir en la mañana, podía decir voy en la tarde?*

**Podía hacerlo o no? -Tenía que llamar primero para mirar a ver que me decía.**

*-¿Alguna vez lo hizo? Si claro, Siempre pedía cuando necesitaba hacer alguna diligencia*

**Abogado de la demandada**

*-¿Cuándo indicaba que llamaba para pedir permiso? ¿Como hacia la operación si tenía que salir en la tarde? Es decir, ¿Como hacia el lavado de la ropa?- obviamente en la mañana, cuando tenía alguna cosa que hacer, entonces llamaba en la noche o el día anterior en la tarde, o le decía al que estaba aquí encargado, supongamos que estaba Mauricio, yo le avisaba a Mauricio, Mauricio casi nunca pasaba el reporte a Bogotá de que yo pedía el rato.*

*-¿Quién es Mauricio? Mauricio Barrios era el supervisor que estaba ahí*

*-¿Supervisor de qué? -Ahí en la empresa, no sé, siempre había un representante.*

*-¿Supervisor de su actividad? No, supervisor ahí en el trabajo, y también supervisaba el trabajo que yo hacía, porque él estaba pendiente de que la labor se hiciera”*

Ahora, analizadas las respuestas dadas, sin entrar en división de su declaración, se concluye que la demandante no podía escoger ni enviar reemplazo a su trabajo sin avisar y sin tener previa autorización de la

demandada, ya fuera a través de Lucinda o de la persona al mando (supervisor), so pena de recibir un llamado de atención. Por ende, no es posible inferir que la accionante tomara decisiones de manera discrecional o autónoma.

Por otro lado, no existe prueba en el expediente de la periodicidad en que la demandante fue reemplazada, cuando hubo lugar a ello, empero, lo que si es cierto es que la testigo Laura Patricia dio cuenta que durante los 5 meses que ella trabajó en el mismo lugar donde ejercía las labores la señora Cenith, la veía de domingo a domingo, lo que conllevar a concluir que no era una situación constante ni reiterada.

Entonces, al estar acreditado que Cenith García Santos, prestó sus servicios personales a la empresa demandada, obra en su favor, la presunción sentada por el artículo 24 del CST, es decir, se presume que los mismos estuvieron regidos por una relación laboral. Sin embargo, la referida presunción no logra derruirse como pasa a explicarse.

La demandada trajo al proceso los testimonios de Lucinda Molina Bocanegra y José Mauricio Barrios. La primera, funge como Gerente administrativa y financiera de la sociedad demandada, en su declaración expuso que fue ella quien buscó y contrató desde la ciudad de Bogotá los servicios de la demandante partir de marzo de 2012 hasta marzo de 2017, que ella vivía en Bogotá y allí no tenían control de la ejecución de las funciones, que no tenía horario, que la actora ponía los insumos, la tarifa de sus servicios la establecía la demandante dependiendo de la cantidad de personas, al respecto indicó que *“los supervisores de ella eran todos los trabajadores a quien ella les lavaba y aseaba la habitación y si yo no recibía ninguna queja quería decir que ella estaba cumpliendo con su servicio”*, que el supervisor le recibía a ella la cuenta de cobro y daba fe si lavaba la ropa.

Por su parte, el testigo José Mauricio Barrios Arrollo, manifestó que era supervisor de la demandada en la operación que se adelantaba en el municipio de Aguachica, que estuvo desvinculado 4 meses en el 2014 y en

noviembre volvió a ingresar. La demandante les lavaba la ropa y le aseaba diariamente la habitación, que solo tenían dos dotaciones; cuando los subordinados de él le ponían quejas de la trabajadora Cineth García por acumulación de ropa al no asistir los domingos, él hablaba con ella y le hacía solo las observaciones, que no reportaba a Bogotá dicha circunstancia. También, menciona que no pasaba nada si ella enviaba un reemplazo, que él salía diariamente a las 5 de la mañana cuando ella no había llegado y regresaba en las 8 de la noche cuando la trabajadora se había ido, además en el tiempo que estuvo como supervisor no se presentó ninguna persona de la empresa proveniente de Bogotá.

De los anteriores medios de prueba, contrario a la autonomía pregonada por el demandado, tales testimonios permiten establecer que la prestación personal se realizaba bajo control y supervisión de la empresa. La primera persona, informa que Manuel le recibía a la demandante la cuenta de cobro y daba fe del lavado de la ropa y el segundo, asegura que ante las quejas de los ingenieros por inasistencia de la demandante los domingos, él procedía a hablar con ella y le hacía la observación.

Nótese, como la importancia de tal instrucción era alta, al punto que el testigo Manuel informó que la ausencia de la señora Cenith para el día domingo, implicaba que los ingenieros se quedarán sin ropa, al tener solo dos dotaciones.

Incluso, queda demostrado que la promotora del juicio desarrolló su trabajo en un horario que generalmente iba de 6:00 a.m. a 11:00 a.m. de domingo a domingo, conforme lo expuso Manuel Barrios y la testigo Laura Patricia Tarazona quien mencionó haber laborado 5 meses en el mismo lugar donde se encontraban los apartamentos de los ingenieros de PACIFIC, lapso durante el cual observó a la demandante ejercer labores de lavado de ropa y aseo a las habitaciones de domingo a domingo desde la mañana hasta medio día. Por su parte, Manuel Barrios ratificó la jornada laboral. Así pues, los testigos ratifican la declaración de la demandante, la cual aseguró ingresar a trabajar a las 6 a.m. y salida a las 11 a.m. o 12:00 m.

De la misma forma, existe medios de prueba que dan cuenta de la exclusividad y disponibilidad por parte de la actora, pues se itera que, laboraba de domingo a domingo y requería tener la disponibilidad para asistir todos los días a su trabajo y cumplir con las labores encomendadas.

Laboraba en las instalaciones dispuestas por PACIFIC, esto es, residencia de ingenieros de campo. No podría ser otro el lugar, como quiera que aquellas funciones de aseo y lavado de ropa requieren su presencia. Percibía una remuneración periódica en pagos mensuales, como de ello dan cuenta el testimonio de Lucinda Molina, las cuentas de cobro, órdenes de compra y extracto de la cooperativa.

En este caso, puede afirmarse que la demandante era parte de todo un engranaje jerárquico y humano diseñado por PACIFIC para el logro de sus fines misionales, no solo por las razones atrás expuestas, sino también, porque como lo expresó Lucinda Molina, en todos los proyectos de campo del año 2012 se prestaba el servicio de lavandería, lo que quiere decir que esa función era necesaria e imprescindible para el desenvolvimiento de los ingenieros en sus funciones diarias.

Paralelamente, si bien es cierto no existe una prueba clara que dé cuenta que la demandada suministraba herramientas o materiales, pues tal y como lo mencionó la señora García Santos, ella lavaba *“a mano y usaba la lavadora del dueño del edificio, señor James, pero se dañó y tocó seguir lavando a mano”* y *“los insumos los compraba yo con mi sueldo”*, lo cierto es que, la demandada integró a la demandante en sus procesos productivos y era indispensable para el correcto funcionamiento de la cadena en la organización empresarial, puesto que debía lavar ropa todos los días a los ingenieros ya que solo tenían dos dotaciones.

Aunado a lo anterior, la actora *no* tenía un negocio propio, una organización empresarial suya con estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, por lo que carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente

y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

De esas pruebas obrantes en el expediente, indicios valorados y sopesados, arrojan la existencia de una relación de trabajo dependiente con la demandada.

### **2.1. Extremos Laborales**

Discute el demandado el extremo inicial de la relación laboral, por haberse tenido en cuenta en primera instancia como “*confesión*” la manifestación de Lucinda Molina, empero, ello resulta alejado de la sentencia y a los intereses de su representada, por cuanto, el *A quo* no declaró la fecha de inicio desde marzo de 2012, como lo indicó Lucinda, sino desde 12 julio de 2012, data enunciada por la demandante.

Así que, el argumento de apelación no tendría sustento en la decisión de primera instancia.

### **2.2. Del salario base de liquidación.**

La demandante indicó en la demanda que su salario era variable, de acuerdo con las labores realizadas.

Para demostrarlo, aportó cuentas de cobro de febrero de 2013; enero, abril, mayo, julio, agosto, septiembre y diciembre de 2014; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2015, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, septiembre, diciembre de 2016, enero, febrero y marzo de 2017. También allegó órdenes de compra de servicio de lavandería No. 2586, No. 2673, No. 2724, 2780, 2837 y extracto de la Cooperativa.

Las cuentas de cobro, excepto la de abril de 2014, no tienen constancia de recibido y no es prueba fehaciente para determinar el valor de las sumas devengadas por la actora durante la relación laboral.

Las órdenes de compra de lavandería fueron expedidas por la suma de \$950.000 en favor de la demandante, sin embargo, no se observa ninguna consignación por ese valor en el extracto la cooperativa y de otro lado, la actora confesó que recibía sumas inferiores a los \$950.000. En ese orden, comete un error el juzgado de instancia al tomar como base de liquidación tal suma. Al ser lo anterior de esa manera, encuentra la Sala errada las liquidaciones de las condenas que hizo el *A quo*.

Así pues, se procede a valorar el extracto de la cooperativa, que a criterio del Tribunal refleja las consignaciones mensuales efectuadas por la demandada así:

2012		2013		2014	
enero	\$ 699.316	enero	\$ 745.497	enero	\$ 709.596
agosto	\$ 607.026	febrero	\$ 749.646	febrero	\$ 903.210
septiembre	\$ 600.635	marzo	\$ 660.636	marzo	\$ 903.628
octubre	\$ 749.628	abril	\$ 589.500	abril	\$ 898.022
noviembre	\$ 502.853	mayo	\$ 705.643	mayo	\$ 893.920
diciembre	\$ 750.610	junio	\$ 709.751	junio	\$ 898.316
		julio	\$ 712.496	julio	\$ 899.811
		agosto	\$ 707.935	agosto	\$ 894.131
		septiembre	\$ 715.513	septiembre	\$ 915.837
		octubre	\$ 712.710	octubre	\$ 913.066
		noviembre	\$ 710.135	noviembre	\$ 916.250
		diciembre	\$ 712.429	diciembre	\$ 616.000

2015		2016		2017	
enero	\$ 913.646	enero	\$ 913.001	enero	\$ 471.700
febrero	\$ 913.079	febrero	\$ 470.001	febrero	\$ 475.443
marzo	\$ 917.211	marzo	\$ 470.001	marzo	\$ 473.316
abril	\$ 916.436	abril	\$ 470.001		
mayo	\$ 913.077	mayo	\$ 470.001		
junio	\$ 921.535	junio	\$ 468.801		
julio	\$ 915.627	julio	\$ 468.800		
agosto	\$ 913.119	agosto	\$ 476.055		
septiembre	\$ 644.350	septiembre	\$ 476.055		
octubre	\$ 913.001	octubre	\$ 470.431		
noviembre	\$ 913.001	noviembre	\$ 470.001		
diciembre	\$ 913.001	diciembre	\$ 480.736		

Al promediarse anualmente dichas sumas, en los años 2016 y 2017 se reporta un valor inferior al salario mínimo legal mensual vigente, por lo que en aquellos casos la base para la liquidación de las condenas será el salario mínimo:

2014		SMLMV	2015		SMLMV
enero	\$ 709.596	\$ 616.000	enero	\$ 913.646	\$ 644.350
febrero	\$ 903.210		febrero	\$ 913.079	
marzo	\$ 903.628		marzo	\$ 917.211	
abril	\$ 898.022		abril	\$ 916.436	
mayo	\$ 893.920		mayo	\$ 913.077	
junio	\$ 898.316		junio	\$ 921.535	
julio	\$ 899.811		julio	\$ 915.627	
agosto	\$ 894.131		agosto	\$ 913.119	
septiembre	\$ 915.837		septiembre	\$ 644.350	
octubre	\$ 913.066		octubre	\$ 913.001	
noviembre	\$ 916.250		noviembre	\$ 913.001	
diciembre	\$ 616.000		diciembre	\$ 913.001	
PROMEDIO	\$ 863.482		PROMEDIO	\$ 892.257	

2016		SMLMV	2017		SMLMV
enero	\$ 913.001	\$ 689.455	enero	\$ 471.700	\$ 737.717
febrero	\$ 470.001		febrero	\$ 475.443	
marzo	\$ 470.001		marzo	\$ 473.316	
abril	\$ 470.001		PROMEDIO	\$ 473.486	
mayo	\$ 470.001				
junio	\$ 468.801				
julio	\$ 468.800				
agosto	\$ 476.055				
septiembre	\$ 476.055				
octubre	\$ 470.431				
noviembre	\$ 470.001				
diciembre	\$ 480.736				
PROMEDIO	\$ 508.657				

Por lo que la liquidación de las condenas es como sigue:

- **Año 2012:**

Auxilio de cesantías: \$299.625

Intereses cesantías: \$16.979

- **Año 2013:**

Auxilio de cesantías: \$ 773.158

Intereses cesantías: \$ 92.779

- **Año 2014**

Auxilio de cesantías: \$ 935.482



Intereses cesantías: \$112.258  
Vacaciones: \$431.741

- **Año 2015**

Auxilio de cesantías: \$966.257  
Intereses cesantías: \$115.951  
Primas de servicios: \$705.052  
Vacaciones: \$446.129

- **Año 2016**

Auxilio de cesantías: \$767.155  
Intereses cesantías: \$92.058  
Primas de servicios: \$767.155  
Vacaciones: \$344.728

- **Año 2017**

Auxilio de cesantías: \$205.214  
Intereses cesantías: \$6.156  
Primas de servicios: \$207.494  
Vacaciones: \$92.215

Se resalta que esta liquidación se hace con base a los extremos temporales y los efectos de la prescripción declarada por el juzgador de instancia y que no fueron objeto de reparos.

### **2.3. De la sanción moratoria**

El artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, establece que: *“si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”*.

Sin embargo, esa sanción no opera de forma objetiva y automática, puesto que habrá de valorarse la conducta del empleador que no cumplió con su obligación legal de pagar los salarios y prestaciones del trabajador (SL1012-2015, SL1920- 2019 y SL593-2021).

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, al mantener oculta una verdadera relación laboral subordinada con la

demandante bajo un supuesto contrato verbal de prestación de servicios independientes, pues conforme a los medios probatorios obrantes en el proceso se evidenció que su relación estaba regida por una verdadera relación laboral que se empleó para despojar a la actora de sus derechos laborales.

Ahora, el hecho de haber actuado la encartada bajo el convencimiento de estar en presencia de un contrato de prestación de servicios independientes no denota buena fe, por el contrario, evidencia su intención de desconocer derechos laborales que le pertenecen a la trabajadora. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL4040-2021, enseña que *“Los contratos de prestación de servicios y las certificaciones que los acreditan no son prueba suficiente de un actuar provisto de buena fe, sino que, por el contrario, acreditan la intención de ocultar verdaderas relaciones laborales”*.

Posición que se acompasa con lo dicho por esa misma Corporación en la sentencia SL9641-2014, en la que en lo pertinente se dijo:

*“De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción” - reiterada en la sentencia SL1439-2021-*

La sanción moratoria debe reconocerse en el valor diario de \$24.590, tomando como salario básico el salario mínimo legal mensual vigente para el mes de marzo de 2017 y no de \$31.666 como lo dispuso la *A quo*.

#### **2.4. De la indemnización por despido injustificado**

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios (SL284-2018).

En el *sub examine*, la parte actora manifestó que fue despedida de manera verbal en marzo de 2017, lo cual fue corroborado en la contestación de demanda y declaración del representante legal de la compañía.

Sin embargo, la parte demandada no probó una justa causa para el despido de la demandante, por lo que procede el pago de la sanción de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Realizadas las ecuaciones matemáticas, la indemnización corresponde a la suma de \$2.336.103,83, tomando como salario base el salario mínimo legal mensual vigente para la fecha del despido.

De conformidad con las anteriores consideraciones, la Sala modificará parcialmente la sentencia apelada.

No se causan costas en la apelación al salir avante parcialmente el recurso de apelación.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral Segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 10 de septiembre de 2018, el cual quedará así:

**“Segundo:** condenar a Pacific Petroleum Energy sa a pagar a Cenith García Santos, los siguientes valores y condenas:

**Año 2012:**

Auxilio de cesantías: \$299.625

Intereses cesantías: \$16.979

**Año 2013:**

Auxilio de cesantías: \$ 773.158

Intereses cesantías: \$ 92.779

**Año 2014**

Auxilio de cesantías: \$ 935.482

Intereses cesantías: \$112.258

Vacaciones: \$431.741

**Año 2015**

Auxilio de cesantías: \$966.257

Intereses cesantías: \$115.951

Primas de servicios: \$705.052

Vacaciones: \$446.129

**Año 2016**

Auxilio de cesantías: \$767.155

Intereses cesantías: \$92.058

Primas de servicios: \$767.155

Vacaciones: \$344.728

**Año 2017**

Auxilio de cesantías: \$205.214

Intereses cesantías: \$6.156

Primas de servicios: \$207.494

Vacaciones: \$92.215”.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 10 de septiembre de 2018, en el sentido de condenar a la demandada a pagarle a la actora la suma de \$2.336.103,83, por concepto de indemnización por despido injusto.

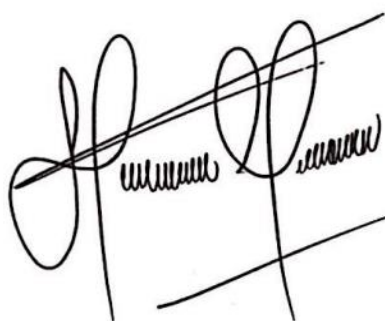
**TERCERO: MODIFICAR** el numeral sexto de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el 10 de septiembre de 2018, en el sentido de modificar el valor de la suma diaria a pagar, la cual debe ser en valor de \$24.590.

**CUARTO: CONFIRMAR** la sentencia acusada en los demás puntos apelados.

**QUINTO:** Sin costas en esta instancia ante su no causación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



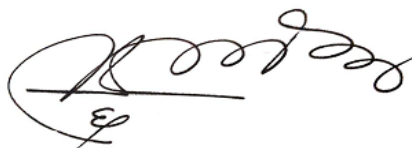
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado