

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, doce (12) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ ANTONIO SOLANO QUINTERO
Demandado: PROMOTORA EL CAMPIN SA
Radicación: 200013105001 **2013 00335-01**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita la consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 5 de febrero de 2018.

I. ANTECEDENTES

El accionante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la Promotora El Campin SA, a partir del 1° de febrero de 2010, hasta el 30 de julio del mismo año. En consecuencia, se condene al demandado a pagar las prestaciones sociales, las vacaciones, cotizaciones a la seguridad social integral, la indemnización por despido injusto, la sanción por falta de pago de las prestaciones sociales y las costas del proceso.

Asimismo, solicitó se declare a la Nación – Ministerio de Minas y Energía responsable solidaria por las condenas que se le llegaren a imponer a la demandada, eso al ser la beneficiaria de los servicios prestados por el actor.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió con la demandada Promotora El Campin SA, un contrato de trabajo bajo la modalidad Obra o Labor contratada, que inició el 1° de febrero de 2010, para

desempeñar el cargo de Liniero, ejecutando funciones tales como posturas de transformadores, extensión de redes eléctricas, montaje de crucetas, hincada de postes e instalación de redes.

Refirió que los servicios los prestó en el municipio de Agustín Codazzi – Departamento del Cesar, en virtud de un contrato suscrito entre la demandada y el Ministerio de Minas y Energía, cumpliendo un horario de trabajo y devengando como salario la suma mensual de \$800.000.

Adujo que el contrato de trabajo terminó el 30 de julio de 2010 y que la empleadora no le pagó los valores correspondientes a prestaciones sociales y vacaciones, así como tampoco efectuó las cotizaciones al sistema de seguridad social integral.

Al contestar la demanda **la sociedad Promotora El Campin SA**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó que con el demandado pactó un contrato de trabajo, que este fue verbal que inició el 1º de marzo y terminó el 27 de junio de 2010 y que pagó los valores correspondientes a salarios, prestaciones sociales y vacaciones y que asimismo efectuó las cotizaciones al sistema de seguridad social integral en favor del actor, por lo que nada le adeuda.

Mediante auto del 5 de febrero de 2018 (fº89), se aceptó el desistimiento de las pretensiones de la demanda respecto de la Nación – Ministerio de Minas y Energía, razón por la que fue desvinculada del proceso.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 5 de febrero de 2018, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre JOSÉ ANTONIO SOLAO QUINTERO, en su condición de trabajador y la PROMOTORA EL CAMPI SA, en calidad de empleadora, respectivamente existió un contrato de trabajo.

SEGUNDO: *ABSOLVER a la demandada PROMOTORA EL CAMPIN SA, de las pretensiones de la demanda.*

TERCERO: *Condenar en costas al demandante JOSE ANTONIO SOLANO QUNTERO, tásense por secretaria.*

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante no aportó prueba alguna para demostrar los hechos en que finca su demanda, razón por la que se tendrá la confesión hecha por la demandada cuando afirma que en efecto entre las partes existió un contrato de trabajo pero que lo fue bajo la modalidad a término indefinido que inicio el 1º de marzo del año 2010 y que terminó el 27 de junio de ese mismo año.

Adujo que conforme a las documentales de folios 37 a 43, consistente en paz y salvo suscrito por el demandante y planillas de pago a la seguridad social efectuadas por la Promotora el Campin en favor del actor, se concluye que la ex empleadora nada le adeuda a Solano Quintero por concepto de Prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral.

Finalmente negó la indemnización por despido injusto pretendida por el promotor del debate al considerar que este no demostró el hecho del despido, lo que imposibilita evaluar la conducta del empleador.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al trabajador, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo. En consecuencia, el demandado está llamado a reconocer al accionante las acreencias laborales reclamadas.

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 concreto.

En *sub examine* probatoriamente el demandante no allegó prueba alguna con el alcance de acreditar los supuestos de la demanda, sin embargo al contestar la demanda la Promotora El Campin SA, aceptó que con el demandante pactó un contrato de trabajo verbal – termino indefinido que inició el 1º de marzo de 2010 y terminó el 27 de junio del mismo año,

asimismo entre folios 38 a 43, la demandada llegó las planillas de pago de cotizaciones a la seguridad social en donde reporta como su trabajador a José Antonio Solano Quintero entre los periodos que van de marzo a junio de 2010.

Con la confesión realizada por el demandado y las documentales mencionadas, para la sala queda claro que entre las partes en verdad existió un contrato de trabajo a término indefinido que inicio el 1º de marzo de 2010 y terminó el 27 de junio del mismo año, razón por la que la decisión de primera instancia se confirma en se punto.

3. De las prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social integral.

Al demostrarse la existencia del contrato de trabajo, entra la Sala a verificar si los derechos laborales tales como prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social fueron satisfechas por parte de la demandada, lo que se comprueba con el “*paz y salvo*” suscrito el 27 de junio de 2010 por José Antonio Solano Quintero, en donde manifestó:

*“Yo, JOSE SOLANO, identificado con la cédula de ciudadanía No 77152940, de acuerdo a la labor por la que fui contratada, correspondiente al contrato cuyo objeto es NORMALIZACION DE REDES ELECTRICAS EN CODAZZI. declaro de igual forma que conozco el salario diario pactado, el cual se anexa en documento adjunto, y acepto su contenido, así mismo **Certifico que la empresa PROMOTORA EL CAMPIN S.A. con Nit No 806.005.741 - 6 . queda a paz y salvo por todo concepto laboral y extra laboral, exonerándola de cualquier tipo de reclamación futura, renunciando de mi parte a dichas reclamaciones. Con este documento manifiesto que la sociedad PROMOTORA EL CAMPIN S.A.. cancelo la liquidación de la relación laboral existente, la cuales contiene los siguientes conceptos, así; Cesantías, Intereses de Cesantías, Vacaciones y primas.***

Para constancia se firma en CODAZZI, a los 27 días del mes de JUNIO de 2010”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).

De esa documental, encuentra la sala que al finalizar el contrato de trabajo que ató a las partes, la demandada canceló al actor las sumas correspondientes a Cesantías, Intereses sobre las cesantías, primas de

servicios y vacaciones, pues así lo manifestó el mismo ex trabajador en ese escrito.

Vale precisar que a ese documento se le otorga pleno valor probatorio como quiera que el mismo se reputa auténtico conforme al artículo 244 del Código General del proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por cuanto existe certeza sobre la persona que lo elaboró y/o firmó, máxime si no fue tachado acorde a las reglas previstas en el artículo 269 *Ibidem*.

En cuanto a las cotizaciones al sistema de seguridad social, entre folios 38 a 43, del plenario se evidencia que la Promotora el Campin SA, EFECTEO COTIZAICONES AL sistema de seguridad social integral reportando como su empleado a Solano Quintero, respecto de los periodos comprendidos entre marzo a junio de 2010.

Con lo dicho hasta aquí, encuentra esta Colegiatura que la demandada en verdad satisfizo las obligaciones que surgieron en favor del demandante en virtud del contrato de trabajo a término indefinido que losató entre el 1º de marzo de 2010 y el 27 de junio del mismo año, razón esa por lo que la sentencia consultada se confirma también en este aspecto.

4. Indemnización por despido injusto.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando***

adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". (Negrilla y subrayado por esta Sala).

En el *sub examine*, no se verifica elemento de prueba que acredite que la decisión de terminar el contrato de trabajo provino del empleador, lo cual resulta razón suficiente para no acceder a la pretensión indemnizatoria implorada.

5. Sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que **“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”**. (CSJ SL1439-2021).

En el caso bajo estudio, al evidenciarse que a la terminación del contrato de trabajo a termino indefinido que existió entre las partes y que terminó el 27 de junio del 2010, la encartada le canceló a su ex trabajador los valores correspondientes a prestaciones sociales y que además efectuó las cotizaciones al sistema de seguridad social integral, no hay lugar a imponer esta sanción, tal y como lo dispuso la a quo en la sentencia consultada.

6. Excepciones.

No hay excepciones de mérito que declarar probada oficiosamente, ni excepción que estudiar por cuanto la demandada no las propuso.

Bajo este panorama, la sentencia acusada se confirma en su integridad.

Sin costas en la consulta ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 5 de febrero de 2018.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

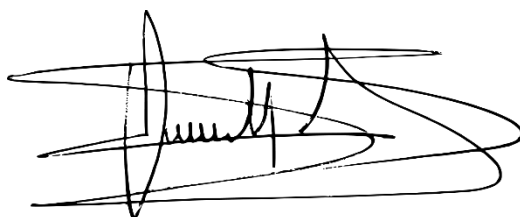
TERCERO: Una vez ejecutoriada esta decisión, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NORENA BETANCOURTH
Magistrado