

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, veinte (20) de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: RONALD ALBERTO HERRERA MONTERO
Demandado: “COOTRAESVIP CTA” hoy “DIMAR SEGURIDAD CTA”
Radicación: 20001 31 05 002 **2014 00443-01**
Decisión: REVOCA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 27 de julio de 2015.

I. ANTECEDENTES

El accionante, promovió demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y la Cooperativa de trabajo asociado de escoltas y vigilancia privada “*Cootraesvip CTA*”, hoy Cooperativa de trabajo asociado de servicio de vigilancia y escoltaje “*Dimar Seguridad CTA*” existió un contrato de trabajo. En consecuencia, se condene a la parte demandada a pagar cada uno de los factores que constituyen salario, prestaciones sociales, vacaciones, trabajo suplementario por horas extras y recargo nocturno, además de la sanción moratoria por falta de pago, aportes a riesgos laborales y subsidio familiar, indexación, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 16 de marzo de 2012 inició a laborar para la demandada, a través de un acuerdo cooperativo, para desempeñar el cargo de supervisor de seguridad y medios tecnológicos.

Afirmó que, prestó sus servicios de manera personal y subordinada, recibiendo ordenes directas de la señora Yaneth Bayona Casto; que cumplía un horario por turnos diurnos y nocturnos rotativos de 12 horas, y como contraprestación de sus servicios recibía la suma de (1smlmv), más subsidio de transporte y movilización, otros beneficios adicionales y comisiones por ventas de servicios y equipos de alarmas equivalente al 10% del valor total.

Refirió que el 20 de febrero de 2014, presentó renuncia por causa atribuible al empleador, y que a la finalización de la relación laboral no le fueron canceladas las acreencias laborales a que tenía derecho, ni fue afiliado al sistema de seguridad social en riesgos laborales.

Al contestar la demanda, **“Cootraesvip CTA”** hoy **“Dimar Seguridad CTA”** negó la existencia de un contrato de trabajo, bajo el argumento que, la relación jurídica que la unió al actor por el periodo comprendido entre el 12 de marzo de 2012 y el 25 de febrero de 2014, se basó en un acuerdo cooperativo, regido por el régimen de trabajo asociado, de compensaciones, de previsión y seguridad social, tal como se comprueba con la solicitud de ingreso firmada por aquel de manera libre y espontánea, a quien también se afilió al sistema de seguridad social integral y se realizaron las debidas contribuciones a parafiscales.

En ese sentido, alude que el actor no recibía ordenes de ningún otro asociado y de común acuerdo se fijó un horario de trabajo para el desarrollo de las actividades con el fin de dar resultados con su aporte de trabajo en beneficio de los contratos que se realizan con tercero, además, que, en la misma renuncia presentada por él, éste manifestó que fueron motivos profesionales los que lo llevaron a tomar la decisión, por lo que su retiro no se debió a una causa que le sea atribuible, ni adeuda suma alguna por concepto de acreencias laborales e indemnizaciones.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y, en su defensa, propuso las excepciones de merito que denominó *“inexistencia de la relación laboral entre la demandante y la entidad demandada – Cootraesvip CTA”*, *“inexistencia del derecho a reclamar acreencias laborales”*,

“imposibilidad jurídica del demandado Cootraesvip CTA, hoy Dimar Seguridad CTA para ser empleador”, e “inexistencia de la obligación por falta de presupuestos jurídicos que estructuren la relación laboral”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 27 de julio de 2015, resolvió absolver a la Cooperativa demandada de las pretensiones invocadas en su contra, al haber desvirtuado la presunción de existencia de un contrato de trabajo demostrando que su vínculo con el actor estuvo regido por el régimen de trabajo asociado, Estatutos y la ley 79 de 1988, puesto que los servicios prestados fueron directos y exclusivos para ella, sin que beneficiaran a terceros para que éstos ejercieran un poder subordinante y un objeto social distinto, lo cual se ratifica con el acuerdo cooperativo suscrito entre las partes y las certificaciones expedidas por el área de talento humano de la pasiva.

Adicionó que no es posible predicar la existencia de la relación laboral con base en la renuncia presentada, porque de ese documento no puede llegarse a una conclusión distinta que la manifestación autónoma y voluntaria del demandante de no seguir prestando sus servicios, así como tampoco, de los desprendibles de pago que únicamente informan el valor de la compensación y otras sumas que la CTA demandada pagaba a favor de su trabajador asociado.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación, argumentando que dentro del proceso fueron acreditados los 3 elementos que constituyen la existencia de un contrato de trabajo, estos son, la prestación personal del servicio (aceptada por la misma Cooperativa), la remuneración que recibía como contraprestación de los servicios prestados, y la subordinación ejercida por la señora Yaneth Bayona Castro (quien organizaba el trabajo), concluyendo que no se tuvo en cuenta el principio de la primacía de la realidad sobres

las formas, teniendo en cuenta que la demandada disfrazó la relación laboral para no reconocer las acreencias laborales a que tiene derecho todo trabajador.

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 están dadas las condiciones legales para declarar que entre el demandante y la Cooperativa de trabajo asociado “*Cootraesvip CTA*” hoy “*Dimar Seguridad CTA*”, existió un contrato de trabajo y no un vínculo asociativo; en caso afirmativo, verificar la procedencia de las condenas pretendidas en la demanda.

1) De la naturaleza jurídica de las Cooperativas de trabajo asociado en contraste con el contrato de trabajo.

La Ley 79 de 1988 regula el régimen de las cooperativas de trabajo asociado, definiéndolas como aquellas que vinculan el trabajo personal de sus afiliados para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios, además, que este tipo de organizaciones se caracterizan por carecer de ánimo de lucro y los asociados cooperados tienen la calidad de trabajadores, aportantes y gestores.

El artículo 59 de la misma norma, señala que el régimen de trabajo asociado será establecido en los estatutos o reglamentos de la Cooperativa y no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes, y que “*Solo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo asociado, podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados; en tales casos, estas relaciones, se rigen por las normas de la legislación vigente*”.

Por su parte, el Decreto 4588 de 2006, en su artículo 3º señala que las Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado “*Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general*”. A su vez, el artículo 23 *ibidem* consagra la obligación de los asociados de acatar el régimen de trabajo y de compensaciones.

Igualmente, el Decreto 468 de 1990 dispone en su artículo 9º que “*las cooperativas de trabajo asociado de conformidad con la ley regularán sus actos de trabajo con sus asociados, mediante un régimen de trabajo de previsión y seguridad social y de compensaciones, el cual deberá ser consagrado en los estatutos o por medio de los reglamentos adoptados*”. El artículo 10 siguiente, prevé que dicho régimen “*deberá contener como mínimo las condiciones o requisitos particulares para la vinculación al trabajo asociado; las jornadas de trabajo, honorarios, turnos y demás modalidades como se desarrollará el trabajo asociado; los días de descanso general convenidos y los que correspondan a cada trabajador asociado por haber laborado durante un período determinado; los permisos, y demás formas de ausencias temporales al trabajo autorizadas y el trámite para solicitarlas o justificarlas; los derechos y deberes particulares relativos al desempeño del trabajo; las causales y clases de sanciones por actos de indisciplina relacionados con el trabajo, así como el procedimiento para su imposición y los órganos de administración a los funcionarios que están facultados para sancionar; las causales de exclusión como asociado relacionadas con las actividades de trabajo respetando el procedimiento previsto en el estatuto para la adopción de estas determinaciones y todas aquellas otras estipulaciones que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado de la cooperativa*”.

De ese modo, corresponde a los trabajadores asociados cumplir los estatutos y reglamentos, por medio de los cuales se regula el manejo y la

organización de la Cooperativa, incluyendo el tema de las compensaciones, repartos de excedentes, seguridad social y demás asuntos relacionados al trabajo asociado cooperativo.

Sobre este tipo de asociación, la Corte Constitucional en sentencia C-211-2001, al examinar la constitucionalidad de la ley 79 de 1988, expuso:

“Cooperativas de Trabajo Asociado- inaplicación de normas laborales a los trabajadores socios. Las cooperativas de trabajo asociado se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, siendo así, no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios- trabajadores de tales cooperativas no se les aplique las normas del código sustantivo de trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es el que se presta bajo la continua dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario. En las cooperativas de trabajo asociado no existe ninguna relación entre capital- empleador y trabajador asalariado pues el capital de estas está formado principalmente por el trabajo de sus socios, además que el trabajador es el mismo asociado y dueño. Así las cosas, no es posible derivar de allí la existencia de un empleador y un trabajador para efectos de su asimilación con los trabajadores dependientes”.

No obstante, a lo anterior, estas formas de trabajo asociativas no pueden utilizarse para vulnerar garantías laborales y evadir las obligaciones que emergen de un verdadero contrato de trabajo.

Por ello, debemos recordar que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que para que se estructure la existencia de un contrato de trabajo 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 decantado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. 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 pruebe la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

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, o 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.

2) De la existencia de la relación laboral

A partir del análisis efectuado en los acápites precedentes, se impone entonces examinar el acervo probatorio arrimado al expediente para definir si en el caso del demandante que se vinculó como trabajador asociado a la Cooperativa “*Cootraesvip*”, hoy “*Dimar Seguridad*”, se constituyó una relación laboral bajo la premisa de la primacía de la realidad sobre las formas, correspondiéndole a esta última en su calidad de demandada, desvirtuar la presunción legal del artículo 24 del CST y, en su lugar, demostrar que no existió un contrato de trabajo.

Lo anterior, teniéndose en cuenta, además, su no comparecencia a la audiencia obligatoria de conciliación consagrada en el artículo 77 del CPTSS, por lo que se presumen ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión.

Asimismo, al contestar el hecho “*TERCERO*” de la demanda (fº 34), la encartada confesó de manera espontánea que “*Es Cierto que el señor Ronald Alberto Herrera Montero, estuvo vinculado en el cargo de supervisor de reacción de medios tecnológicos, en su calidad de trabajador asociado*”, afirmando además al responder los hechos “*PRIMERO*” y “*SEGUNDO*”, que esa situación se presentó “*del 12 de marzo de 2012 hasta el 25 de febrero de 2014*”.

Al verificar las pruebas obrantes en el plenario y allegadas por la parte demandada, se tienen como documentales la solicitud de ingreso, aceptación, autorización y cumplimiento de los requisitos y normas de “*Cootraesvip CTA*” suscrita por el actor¹, inducción administrativa y operativa realizada al asociado a cargo del director de talento humano y de operaciones de la Cooperativa demandada², registro de la demandada como Cooperativa de Trabajo Asociado por parte de la Superintendente delegada para la operación de los servicios de vigilancia y seguridad privada³, estatutos⁴, certificación de aportes al Sistema de Seguridad Social⁵, el acuerdo asociativo celebrado entre las partes el 9 de marzo de 2012⁶, así como unos desprendibles de pago de compensaciones y certificación laboral expedida por la mencionada CTA.

En el “**CONVENIO LABORAL PERSONAL OPERATIVO**”, suscrito entre las partes y que milita a folios que van del 53 al 55, los suscriptores pactaron expresamente que el “*trabajador asociado*” debía “**trabajar en forma personal de conformidad con las aptitudes, capacidades y requerimientos de los cargos, sujetándose y acatando las regulaciones**”

¹ Visible a página 14 de la contestación de la demanda del expediente digital.

² Visible a página 15 y 16 ibidem.

³ Visible a páginas 18 a 20 ibidem.

⁴ Visible a páginas 26 a 67 ibidem.

⁵ Visible a página 81 ibidem.

⁶ Visible a páginas 18 a 20 ibidem.

que establezcan los órganos de administración de esta” (cláusula segunda), asimismo en la cláusula “Cuarta”, se dispuso que “el trabajador asociado se compromete a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otras entidades en relación con el servicio de vigilancia privada, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del presente acuerdo”, asimismo se plasmó en la cláusula “quinta” que “el trabajador asociado se sujeta a las jornadas de trabajo establecidas, a las instrucciones propias del servicio y a las compensaciones como retribución de la Cooperativa” y en la “séptima”, se dispuso que “el asociado trabajador se obliga a laborar jornadas diurnas, nocturnas y extraordinarias e los turnos y dentro de las horas y sitios señalados por los órganos de Dirección de la Cooperativa, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horarios y/o sitios de trabajo cuando lo estime conveniente”.

Al analizarse en su conjunto esas pruebas, para la sala resulta evidente que, si bien en principio formalmente las partes suscribieron un contrato de naturaleza civil, brilla por su ausencia las pruebas que acrediten la ineludible falta de subordinación del actor en relación con la demandada o, que, en efecto, la prestación del servicio del demandante se desarrolló en el marco del convenio asociativo, acreditándose su real calidad de trabajador asociado.

En la documental que contiene el Convenio de trabajo asociado celebrado entre el demandante y la CTA, el accionante se comprometió a prestar sus servicios personales como supervisor en los turnos y horarios asignados por la Cooperativa, recibiendo la suma de (1smlmv) como retribución de sus servicios, más ayuda de transporte y movilidad, auxilio de alimentación y prestaciones cooperativas; también se relacionan, entre otros aspectos, la vigencia de contrato, naturaleza del nexo y responsabilidades del asociado.

Tal probanza, si bien advierte las formalidades propias del contrato de asociación, de la misma no se desprende en modo alguno que el demandante

fuera un verdadero asociado de la prenombrada Cooperativa y, que desarrollara su labor de manera autogestionaria y con un objetivo de solidaridad e independencia -espíritu esencial de ese tipo de organizaciones-, pues solo se vislumbra un aspecto meramente formal que no da cuenta sobre como en la práctica Ronal Alberto prestó sus servicios personales.

Mismo que sucede con las demás pruebas obrantes en el expediente, en las que solo se refleja el objeto social de la Cooperativa, esto es, de “*vigilancia fija, escolta a personas y mercancías, con utilización de armas de fuego y medio tecnológico a través de monitoreo de alarmas y utilización de detector infrarrojo pasivo*”; además de la orden de su registro como CTA y autorización de la reforma de sus estatutos, según Resolución No. 4070 del 29 de junio de 2010; las normas internas sobre la operación, organización y manejo administrativo, conforme a las disposiciones legales vigentes, regímenes de trabajo asociado y compensaciones; la constancia de haber laborado el actor como asociado y los pagos por compensación cooperativa, más otros beneficios recibidos por la prestación de los servicios.

En ese orden de ideas, contrario a lo expuesto por el juez de primera instancia, se encuentran ausentes las pruebas que indiquen la falta de subordinación vertical del actor en relación con la demandada, o que acrediten que en efecto si existió un contrato de asociación, vale reiterar, solo reflejan formalismos que no evidencian la forma como los servicios fueron realmente prestados por la activa.

Al respecto, la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL511 de 2021, M.P Martin Emilio Beltrán Quintero, expuso:

*“Cabe recordar, que en virtud del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, el juez del trabajo debe constatar, a través de las pruebas aportadas al proceso, si en la ejecución del contrato formalmente pactado entre las partes, en este caso, de trabajo asociado, se siguieron o no las pautas allí previstas; porque de no atenderse tales parámetros, se presume que la actividad personal se rige por un contrato de trabajo, siendo de cargo de la demandada desvirtuar tal presunción. **De ahí que no sea posible, a partir de los documentos formales elaborados por las contendientes, derivar la manera cómo se ejecutó el contrato, pues lo***

que se controvierte en este caso es precisamente la forma en qué en la práctica tales acuerdos contractuales fueron ejecutados e incluso quien fungió como verdadero empleador, y no con qué formalidad se pactó la prestación del servicio.

Además de lo indicado, esta corporación ha señalado insistentemente que debe prevalecer la realidad frente a documentos formales tratándose de la existencia de un contrato de trabajo realidad, así en decisión CSJ SL, 25 may. 2010, rad. 35790, se puntualizó:

[...]

2.- Como se dijo, **el Tribunal le otorgó plena convicción y eficacia a los acuerdos de trabajo asociado de folios 15 a 31 y 59 a 94, sin tener en cuenta lo que sobre la realidad de la forma como prestó sus servicios el actor, acreditaban otros de los medios de convicción.** Al dejarse llevar por la apariencia formal de aquellos documentos, los apreció con error. En reiteradas ocasiones esta Sala de la Corte **"ha explicado que en materia laboral los datos formales que resultan de documentos contractuales o similares, aunque sean elaborados de buena fe o con todas las apariencias de legalidad que sean del caso, no necesariamente son definitivos para establecer la existencia o inexistencia del vínculo contractual laboral, ya que deben preferirse los datos que ofrece la realidad de la relación jurídica analizada, si contradice lo que informan los aludidos documentos". [...]**" -negrilla de la Sala-

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”.

En esa línea hermenéutica, no puede ser otra la conclusión que, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, existió una verdadera relación laboral entre el demandante Ronald Alberto Herrera Monteo y la Cooperativa de trabajo asociado de escoltas y vigilancia privada “*Cootraesvip CTA*”, hoy Cooperativa de trabajo asociado de servicio de vigilancia y escoltaje “*Dimar Seguridad CTA*”, pues quedó acreditado que el trabajador prestó un servicio personal en favor de la demandada, quien además le exigió exclusividad y le impuso el cumplimiento de horarios de trabajo en los lugares dispuestos por ella e integrándolo en su engranaje empresarial.

3) De los extremos temporales de la relación laboral

Partiendo de las imprecisiones referidas tanto en la demanda como en su contestación, sobre los extremos temporales de la relación laboral, tenemos que aun cuando la certificación laboral expedida por la CTA demandada prevé que la misma se extendió entre el 16 de marzo de 2012 y el 19 de febrero de 2014, de conformidad con el acuerdo cooperativo y la renuncia elevada por el actor el día 20 de febrero de 2014 -sobre la cual no existe ninguna controversia en el presente asunto-, se permite establecer claramente los hitos temporales que ataron a las partes entre el 9 de marzo de 2012 hasta el 25 de febrero de 2014, como en efecto se declarará.

4) De las acreencias laborales

Precisado lo anterior, procederá la Sala a liquidar las acreencias laborales reclamadas, derivadas del contrato de trabajo habido entre el demandante y “*Cootraesvip CTA*” hoy “*Dimar Seguridad CTA*” durante el lapso señalado precedentemente, teniendo como salario base de liquidación el equivalente a 1 SMLMV, más el auxilio de transporte, al haberse presumido el hecho “*cuarto de la demanda*”, así:

Año	Salario Básico	Auxilio de Transporte	SBL
2012	\$ 566.700	\$ 67.800	\$ 634.500
2013	\$ 589.500	\$ 70.500	\$ 660.000
2014	\$ 616.000	\$ 72.000	\$ 688.000

Auxilio de cesantías: Con base en lo establecido en el artículo 249 del CST, se le adeuda al demandante por este concepto la suma de **\$ 1'265.661**.

año	días laborados	SBL	auxilio cesantías
2012	284	\$ 634.500	\$ 500.550
2013	360	\$ 660.000	\$ 660.000
2014	55	\$ 688.000	\$ 105.111
			\$ 1.265.661

Intereses a las cesantías: Conforme las previsiones del artículo 1º de la Ley 52 de 1975, en armonía con el Decreto reglamentario 116 de 1976, y de acuerdo con las cesantías liquidadas, por intereses a las mismas, el demandante tiene derecho a recibir la suma de \$128.178.

año	días laborados	Auxilio Cesantías	Int. Aux Cesantías
2012	284	\$ 500.550	\$ 47.385
2013	360	\$ 660.000	\$ 79.200
2014	55	\$ 105.111	\$ 1.927
			\$ 128.512

Prima de servicios: Según el artículo 306 del CST, el demandante tiene derecho a **\$1'265.661**.

año	días laborados	SBL	Primas de Servicios
2012	284	\$ 634.500	\$ 500.550
2013	360	\$ 660.000	\$ 660.000
2014	55	\$ 688.000	\$ 105.111
			\$ 1.265.661

Compensación de vacaciones: Efectuado el cálculo correspondiente por este descanso remunerado, el demandante tiene derecho a que se le

compense en dinero, por el periodo laborado, la suma de **\$565.337**, con base en lo estipulado en el artículo 189 del CST.

año	días laborados	SBL	vacaciones
2012	284	\$ 566.700	\$ 223.532
2013	360	\$ 589.500	\$ 294.750
2014	55	\$ 616.000	\$ 47.056
			\$ 565.337

5). Del pago por concepto de comisiones y trabajo suplementario por horas extras diurnas, dominicales, festivos y recargo nocturno

Respecto a la pretensión relacionada con estos factores, recuérdese que, conforme lo dispone el artículo 167 del Código General del Proceso “*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”; por tanto, si el accionante tenía por propósito beneficiarse de estos derechos laborales, era su deber demostrar la causación de los mismos, sin embargo, no lo hizo, pues eleva la solicitud bajo una mera manifestación de su ejecución, sin respaldo en algún medio de convicción, que constituya prueba suficiente para evidenciar su ocurrencia de manera clara y precisa, como se exige jurisprudencialmente, por lo que serán negados.

6). De la Falta de afiliación al sistema de seguridad social en riesgos laborales.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laborar de la Honorable Corte Suprema de Justicia tiene establecido respecto de este tipo de contingencias que, en caso de que no se afilie el trabajador o el empleador se encuentre en mora en el momento que se configure un hecho que deba ser cubierto por el sistema de riesgos laborales, será el dador de empleo el llamado a cancelar directamente los perjuicios ocasionados y/o los gastos generados y, bajo ese entendimiento tiene adoctrinado que no resulta procedente el pago directo al trabajador por concepto de aportes a salud y riesgos laborales (SL3566-2022).

Como consecuencia de lo anterior, como quiera que en el caso bajo análisis no se acreditó incidente alguno que genere un pago por el aludido concepto, no resulta viable imponer condena alguna por tal rubro (CSJ SL3009-2017).

7). Del Subsidio Familiar.

Tampoco se impondrá condena por este concepto, al no haberse evidenciado que se hubiera informado al dador de empleo sobre la conformación de su hogar, tal y como lo tiene precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL3009-2017, en el siguiente sentido:

“e) Auxilio monetario por subsidio familiar.

El actor pretende el reconocimiento del subsidio familiar, por no haber sido afiliado a una Caja de Compensación Familiar, lo cual asevera lo privó de recibir el subsidio familiar que se reconoce por los hijos y personas dependientes de los trabajadores.

*Tal pretensión está llamada al fracaso, por cuanto **el demandante no demostró haber informado y acreditado en su momento ante su empleador la existencia de hijos o dependientes beneficiarios del subsidio que ahora reclama, para que surja la obligación por parte de éste de sufragar dicho emolumento** por la no afiliación a una Caja de Compensación Familiar, y en consecuencia no se probaron los presupuestos legales para tener derecho a este emolumento”*

8). 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 presente asunto, se evidenció que las circunstancias que rodearon la prestación personal del servicio del actor fueron claras en establecer que lo que realmente existió entre él y la Cooperativa demandada fue un contrato de trabajo y no un acuerdo cooperativo, por lo que se considera que no existen visos de buena fe en el comportamiento de la empleadora que ameriten la exoneración de la condena por sanción moratoria por el impago de las acreencias laborales en favor del trabajador, correspondiente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones, desde el 26 de febrero de 2014 y hasta que se haga efectivo el pago total de las prestaciones sociales adeudadas, esto al devengar el trabajador un salario equivalente a 1 SMLMV y haberse presentado la demanda el 5 de septiembre de 2014 (fº 17), es decir dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo que lo fue el 25 de febrero de 2014.

9). Excepciones.

Al haberse declarado la existencia del contrato de trabajo pretendido por el actor y haberse impuesto condenas en contra de la demandada se declaran no probadas las excepciones de *“inexistencia de la relación laboral entre la demandante y la entidad demandada – Cootraesvip CTA”*, *“inexistencia del derecho a reclamar acreencias laborales”*, *“imposibilidad jurídica del demandado Cootraesvip CTA, hoy Dimar Seguridad CTA para ser*

empleador”, e “inexistencia de la obligación por falta de presupuestos jurídicos que estructuren la relación laboral”, propuestas por la encartada.

Por las razones expuestas a lo largo de esta decisión, la Sala revocará en su integridad la sentencia apelada, para en su lugar, declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 9 de marzo de 2012 hasta el 25 de febrero de 2014, en consecuencia, condenar a la Cooperativa demandada a pagar las sumas señaladas en precedencia por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, así como la indemnización por falta de pago.

Finalmente, conforme a al numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena a la parte vencida a pagar las costas por ambas instancias.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 27 de julio de 2015, de conformidad con lo aquí expuesto.

Segundo: DECLARAR que entre el señor Ronald Alberto Herrera Montero y la Cooperativa de trabajo asociado de escoltas y vigilancia privada “Cootraesvip CTA”, hoy Cooperativa de trabajo asociado de servicio de vigilancia y escoltaje “Dimar Seguridad CTA” existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 9 de marzo de 2012 hasta el 25 de febrero de 2014. En consecuencia:

Tercero: CONDENAR a la parte demandada, a reconocer y pagar en favor del actor, las siguientes acreencias laborales, debidamente indexadas:

3.1. Auxilio de cesantías: \$ 1'265.661

3.2. Intereses a las cesantías: \$128.512.

3.3. Prima de servicios: \$1'265.661.

3.4 Compensación de vacaciones: \$565.337

Cuarto: CONDENAR a la Cooperativa demandada, a reconocer y pagar en favor del actor, la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 CST, equivalente a un día de salario (\$20.533) por cada día de retardo en el pago de las prestaciones sociales, contado desde el 26 de febrero de 2014 y hasta que se haga efectivo el pago total de las prestaciones sociales ordenadas a pagar.

Quinto: ABSOLVER a la demandada por las restantes pretensiones.

Sexto: DECLARAR no probadas las excepciones de fondo propuestas por la demandada, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

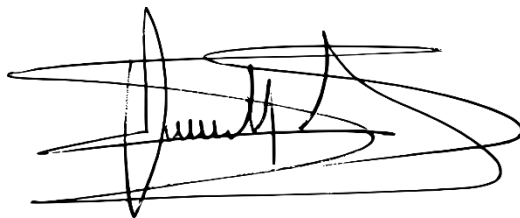
Séptimo: CONDENAR a la demandada a pagar las costas del proceso. Fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV, liquidense concentradamente en el juzgado d origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado