

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



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

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado ponente

Valledupar, diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: RAFAEL ANTONIO MUÑOZ ORTIZ
Demandado: ALVARO JOSÉ DANIES LACUTURE
Radicación: 201783105001 2019 00051 01
Decisión: REVOCA PARCIALMENTE SENTENCIA.

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná., el 24 de septiembre de 2021.

I. ANTECEDENTES

El demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de Álvaro José Danies Lacouture, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 1° de marzo de 2002 hasta el mes de noviembre de 2017. En consecuencia, sea condenado a pagarle la dotación y el auxilio de transporte causado en los años 2014 a 2017, así como a la indemnización por despido injusto, indemnización moratoria ordinaria por el pago tardío de prestaciones sociales y 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 a partir del 1° de marzo de 2002 se vinculó con el demandado mediante contrato de trabajo a termino indefinido, para desempeñar funciones de administrador en la “Hacienda Primavera Potrerillo”, en el corregimiento del Paso – Departamento del Cesar.

Adujo que siempre ejecutó sus funciones la continuada dependencia y subordinación del demandado, cumpliendo un horario laboral y devengando como salario la suma equivalente al salario mínimo legal mensual vigente.

Manifestó que para el 2008, le cambiaron las funciones y pasó a manejar un “Bulldocer”, hasta el 2016, año en el que inició a laborar como “vigilante”, hasta el 15 de noviembre de 2017, cuando fue despedido injustamente.

Contó que el demandado no le entregaba dotación ni le pagaba lo correspondiente al subsidio de transporte. Y, que solo hasta el 16 de abril de 2018 el ex empleador le canceló las prestaciones sociales adeudadas.

Al contestar la demanda **Álvaro José Danies Lacouture**, aceptó la relación de trabajo, aclarando que en realidad existieron 2 contrato de trabajo a término indefinido cuyos extremos temporales fueron desde el 1° de marzo de 2002, hasta el 13 de febrero de 2010 y del 1° de marzo de 2010 al 9 de diciembre de 2017, respectivamente. Afirmó que no despidió al actor, sino que este se retiró voluntariamente y que la consignación de las prestaciones sociales ante el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná lo fue el 13 de abril de 2018.

En su defensa la parte demandada propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*pago*” y “*prescripción*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo 24 de septiembre de 2021, resolvió:

“PRIMERO. Declárese que entre el demandante Rafael Antonio Muñoz Ortiz, identificado con cedula de ciudadanía no. 11.031.206, y el demandado Álvaro José Danies Lacouture, identificado con cedula de ciudadanía no. 8.690.631, existieron dos contratos de trabajo. uno desde el 01 de marzo de 2002, hasta el 13 de febrero de 2010, el segundo desde el 01 de marzo de 2010, hasta el 09 de diciembre de 2017.

SEGUNDO. Absuélvase al demandado Álvaro José Danies Lacouture, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Rafael Antonio Muñoz Ortiz.

TERCERO. Declárese Probada Parcialmente La Excepción De Prescripción De Los Derechos Laborales, Y Probada La Excepción De Inexistencia De La Obligaciones.

CUARTO. Declárense No Probada La Excepción De Prescripción Respecto De La Acción Laboral.

QUINTO. Condénese En Costas A Cargo De Rafael Antonio Muñoz Ortiz. Procédase Por Secretaría A La Liquidar Las Costas, Incluyendo Por Concepto De Agencias En Derecho La Suma Equivalente A Un (1) SMLMV.

SEXTO. Consúltese La Presente Sentencia Con El Superior Funcional En Caso De No Ser Apelada, Toda Vez Que Fue Totalmente Adversa A Las Pretensiones Del Demandante”.

Como sustento de su decisión, señaló que con las pruebas recaudadas en el plenario y la presunción de veracidad que operó debido a la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación y al interrogatorio de parte, razón por la que declaró la existencia de dos contratos de trabajo. uno desde el 01 de marzo de 2002, hasta el 13 de febrero de 2010, el segundo desde el 01 de marzo de 2010, hasta el 09 de diciembre de 2017.

En cuanto a las prestaciones sociales, dotación y auxilio de transporte, encontró que el demandado satisfizo todas y cada una de ellas, pues la liquidación final la consignó a ordenes de ese juzgado y fueron entregados al actor.

En cuanto a la justeza del despido, concluyó que no se demostró el despido y por el contrario con el testigo traído por el ex empleador, se demostró que fue el trabajador quien dejó de asistir al trabajo.

Asimismo, absolvió del pago de la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales, al no evidenciar deuda alguna en favor del actor por esos conceptos.

Finalmente declaró probada la excepción de prescripción respecto de las primas de servicios y vacaciones.

III. 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 demandante, 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 expuestos, corresponde a esta Sala determinar **i)** si entre las partes existió uno o varios contratos de trabajo. En caso positivo, **ii)** verificar si se debe condenar al demandado a pagar la dotación y el auxilio de transporte causado durante los años 2014 a 2017, **iii)** establecer si se debe condenar a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto. Y, **iv)** si es procedente imponer condenas por concepto de sanción moratoria ordinaria por el pago tardío de prestaciones sociales.

1. Del contrato de trabajo.

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”*.

1.1. Caso en concreto

En el *sub examine*, documentalmente está demostrado que Rafael Antonio Muñoz Ortiz como trabajador y Álvaro Danies Lacouture como empleador el 1° de marzo de 2002, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido (f° 10 de la demanda), contrato que terminó el 13 de febrero de 2010, por renuncia del trabajador (f° 71 contestación de la demanda).

Asimismo, dada la inasistencia del actor a la audiencia de conciliación y a la de interrogatorio de parte, se presumió como cierto que, entre las partes, además de la anterior relación, existió un contrato de

trabajo verbal que inició el 1° de marzo de 2010 al 9 de diciembre de 2017, además que, entre el 14 de febrero de 2010 hasta el 28 de febrero de 2010, el actor no prestó servicios debido a que había renunciado, presunciones esas que no fueron derruidas a través de ningún medio probatorio.

Al ser lo anterior de esa manera, esta Sala encuentra acierto en la decisión adoptada por la *a quo* en la sentencia objeto de análisis, consistente en declarar la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido el primero del 1° de marzo de 2002, hasta el 13 de febrero de 2010, el segundo desde el 01 de marzo de 2010, hasta el 09 de diciembre de 2017, vale precisar que mal se haría en declarar la existencia de un único contrato pues se demostró que existieron dos contratos de trabajo con diferentes objetos, pues el actor desempeñó en el primero funciones como “*trabajador agropecuario/capataz*” y en el segundo como “*operador de buldócer y vigilante*”.

2. De la entrega de dotación y del pago del auxilio de transporte.

No hay lugar a la condena por **dotación**, por cuanto esta prestación tiene como objeto su utilización en vigencia del contrato de trabajo, luego solo es procedente la indemnización por perjuicios causados ante su falta de entrega. Pero como no se probó perjuicio alguno al demandante, tampoco hay condena por este concepto. (CSJ SL5107-2018), aunado al hecho que se presumió por cierto su pago, al igual que el pago del **auxilio de transporte**, razón por la que se confirma la absolución respecto de estos emolumentos.

3. De la indemnización por despido injusto.

El artículo 64 CST, establece que: “*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*”

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización ...”.

Ahora, en eventos como este, se ha dicho reiteradamente qué para la posible prosperidad de su pretensión indemnizatoria, el trabajador debe demostrar el hecho de su despido por parte del empleador, para que de esa manera este en su condición de demandado quede compelido a correr con la carga probatoria de evidenciar la justeza de esa decisión o que el contrato terminó por un modo legal, puesto si no lo llega a hacer eso le traerá como consecuencia una condena en su contra por ese concepto.

Precisamente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia SL 1680-2019), fue enfática en señalar que:

“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen 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 aserción, 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).

Teniendo en cuenta esa postura jurisprudencial, encuentra la Sala que conforme al primer contrato, se evidencia con la documental aportada con la contestación de la demanda, que la misma obedeció a la decisión del trabajador y respecto del segundo contrato no se acreditó que la

decisión de culminarlo proviniera de Álvaro José Danies Lacouture y por el contrario con el testigo por él traído, se constató que fue Muñoz Ortiz quien dejó de asistir al trabajo, testigo que tiene pleno valor probatorio como quiera que desde el 2014 fue compañero de trabajo del actor, pues desde esa fecha se vinculó laboralmente para el demandado.

Con lo dicho hasta aquí, se confirma la decisión consultada en este punto.

4. De La Sanción Moratoria Por El Pago Tardío De Las Prestaciones Sociales.

La indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, no opera de forma automática ni inexorable, 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).

En el asunto que ocupa la atención, se encuentra demostrado que aunque el vínculo laboral finalizó el 9 de diciembre de 2017, la liquidación final del contrato de trabajo correspondiente a prestaciones sociales solo fueron pagadas el 13 de abril de 2018, como lo confesó el demandado al responder el hecho “*decimo tercero*”, lo que encuentra además respaldo con la documental de folio 75 de la contestación de la demanda, de donde se evidencia que existió una mora de 124 días en el pago de las prestaciones sociales y salarios.

Ahora, para eximirse del pago de esta sanción, el encartado no adujo, ni aportó ningún elemento de juicio que justificara dicho retardo, por lo que estima el Tribunal que el actuar del demandado está revestido de mala fe, dado que pagó tardíamente las prestaciones sociales derivadas del vínculo laboral sin aducir razones válidas y demostrables; por lo que se revocará la sentencia respecto de este punto y en su lugar se ordena el pago de la suma de \$3.049.230, por concepto de sanción moratoria

prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, causada por los 124 días que tardó el demandado en efectuar el pago de la liquidación final de prestaciones sociales. Suma que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago total.

5. De las excepciones.

Al declararse la existencia del contrato de trabajo al imponerse condena por concepto de sanción moratoria ordinaria por el pago tardío de prestaciones sociales, se declaran no probadas las excepciones de **inexistencia de la obligación y pago**.

Respecto de la excepción de **prescripción**, esta tampoco se declarará probada como quiera que el fenómeno prescriptivo se vio interrumpido con la presentación de la demanda que lo fue el 5 de marzo de 2019 (f° 32), data para la cual no habían transcurrido los tres años de que tratan los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, máxime si se tiene en cuenta que conforme al artículo 94 del Código General del Proceso, la demanda se notificó el 5 de febrero de 2020 (f° 45) dentro del año siguiente a la publicación por estado del auto admisorio de la demanda (*7 de marzo de 2019 f° 34*).

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala revoca parcialmente la sentencia de primera instancia y dadas las resultas del proceso, se condena al demandado a pagar las costas por ambas instancias.

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: Revocar los numérales segundo, tercero, cuarto y quinto de la sentencia proferida por el juzgado laboral del circuito de Chiriguana expedida el 24 de septiembre de 2021.

SEGUNDO: Condenar a Álvaro José Danies Lacouture a pagar en favor de Rafael Antonio Muñoz Ortiz, la suma de \$3.049.230, por concepto de sanción moratoria ordinaria por el pago tardío de prestaciones sociales. Debidamente indexada a la fecha de pago.

TERCERO: Absolver al demandado por las restantes pretensiones de la demanda

CUARTO: Declarar no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y prescripción propuestas por el demandado.

QUINTO: Condenar a Álvaro José Danies Lacouture a pagar las costas por ambas instancias, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

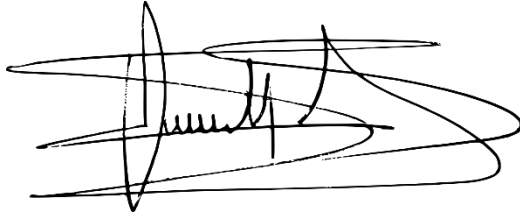
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned above the name.

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke on the left and a horizontal stroke that curves upwards on the right, positioned above the name.

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado