



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

## **PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**DEMANDANTE:** FRANCISCO NIÑO GUERRERO

**DEMANDADO:** BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, MISIÓN TEMPORAL  
LTDA Y CONEMPLEOS LTDA

**RADICADO:** 11001 31 05 037 2019 00884 01

**MAGISTRADA PONENTE:** ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

## **SENTENCIA**

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada del DEMANDANTE contra la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023 por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá.

## **ANTECEDENTES**

El demandante pretende que se declare que existió un solo contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo con el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA desde el 09 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018 por medio del cual desempeñó el cargo de DIRECTOR DE OFICINA TIPO I, que el contrato fue terminado en forma unilateral y sin justa causa cuando no había expirado el plazo presuntivo y, como consecuencia de lo anterior, solicitó de forma principal, condenar al banco al reintegro sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando y al pago de acreencias laborales desde el 26 de enero de 2018 hasta que se efectúe el reintegro.

De forma subsidiaria, solicitó condenar al BANCO AGRARIO y solidariamente a MISION TEMPORAL y a CONEMPLOOS a pagar las prestaciones sociales correspondientes e indemnizaciones por todo el tiempo de servicio, también solicitó condenar a la indexación del fallo definitivo, el valor de los aportes a seguridad social que la demandada debió sufragar desde el 26 de enero de 2018 hasta su reintegro, los reajustes salariales desde el 9 de septiembre de 2002 al 26 de julio de 2004, las demás prestaciones sociales y cualquier otro derecho económico y se condene en costas a los demandados (Archivo 1).

**MISIÓN TEMPORAL LTDA.** se opuso a las pretensiones incoadas en su contra bajo el argumento que con el demandante se celebró un contrato laboral de obra o labor contratada cuya fecha de inicio fue el 09 de septiembre de 2002 hasta el 05 de septiembre de 2003, para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades de la empresa usuaria Banco Agrario, tal y como lo señala el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y/o el artículo 2.2.6.5.2 del Decreto 1072 de 2015.

Adicionalmente, indicó que durante la prestación del servicio que se dio a través de MISIÓN TEMPORAL no se vulneró la temporalidad exigida en la ley, además, no se le puede hacer responsable de las vinculaciones posteriores, con empresas diferentes tal como se indicó en sentencia CSJ SL9435 de 1997.

Presentó como excepciones de fondo las que denominó prescripción, inexistencia de solidaridad entre la empresa MISIÓN TEMPORAL LTDA y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, inexistencia de causa para pedir, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral, buena fe de la empresa MISIÓN TEMPORAL LTDA., mala fe del demandante, falta de legitimación en la causa por pasiva, cesión de la facultad subordinante del demandante a la empresa usuaria, trabajador en misión, compensación, terminación del contrato por finalización de la labor u obra contratada y la genérica (archivo 7).

**BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda al considerar que el vínculo laboral con el demandante solo existió a partir del momento en que se suscribió el contrato entre las partes inicialmente como contrato de trabajo a término fijo de 6 meses, el cual fue suscrito el día 27 de julio de 2004, el cual posteriormente fue modificado de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo a partir del 27 de julio de 2011, desarrollándose en la ciudad de Cubarral (Meta), el cual se ejecutó

hasta el día 26 de enero de 2018, por expiración del plazo presuntivo, vínculo que está regulado en el artículo 5°. del Decreto Ley 3135 de 1968.

Propuso las excepciones de fondo denominadas cobro de lo no debido, falta de causa para reclamar, enriquecimiento sin causa del demandante, la terminación del contrato no se puede equiparar a despido, buena fe, excepción de pago y la genérica (archivo 12 y 22).

**CONEMPLEOS** se opuso a todas las pretensiones de la demanda argumentando que son infundadas.

Presentó como excepciones de mérito las que denominó falta de elementos del contrato para configurar una relación laboral (artículos 22 y 23 del C.S.T) entre el demandante y el demandado, prescripción de los derechos laborales como forma de extinguir las obligaciones laborales reclamadas, mala fe de la parte actora y buena fe del demandado, que imposibilita el reconocimiento de sus pretensiones condenatorias, cobro de lo no debido y la genérica (archivo 20).

### **DECISIÓN DEL JUZGADO**

El Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 14 de agosto de 2023, declaró que entre el demandante y el BANCO AGRARIO existió un contrato de trabajo entre el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018, siendo Misión Temporal una simple intermediaria durante el periodo comprendido entre el 9 de septiembre de 2002 y el 5 de septiembre de 2003, de igual forma Conempleos por el lapso comprendido entre el 8 de septiembre de 2003 hasta el 27 de julio de 2004; declaró que el contrato de trabajo pasó de ser a término fijo a término indefinido a partir del 27 de julio de 2011; absolvió a las demandadas de las demás pretensiones y condenó en costas al demandante.

Como sustento de su decisión, indicó que respecto de la relación laboral el funcionamiento de las empresas de servicios temporales se encuentra sustentada conforme a lo previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, por lo que no es posible aceptar la permanencia del servicio más allá de los límites temporales fijados ni tampoco que se pueda entender con el simple cambio de empresa de servicios temporales para no incurrir en la prohibición contenida en la normatividad referida, conforme a lo precisado en la sentencia C-330 de 1995 donde se indicó que la finalidad del artículo 77 es la “protección de los trabajadores para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar a trabajadores temporales haciendo a un lado

los permanentes, esta finalidad resulta evidente al examinar sus tres numerales” en concordancia con lo anterior el empleador del actor FRANCISCO NIÑO GUERRERO entre el 09 de septiembre de 2002 hasta el 24 de julio de 2004 fue el demandado BANCO AGRARIO, pues de conformidad con las pruebas obrantes se tiene entre el primer vínculo laboral el cual tuvo vigencia del 09 de septiembre de 2002 hasta el 05 de septiembre de 2003 y el segundo inició el 8 de septiembre de 2003 hasta el 24 de julio de 2004, que hubo una corta duración en la celebración de ambos contratos por lo que se infiere que la intención de las partes era la de mantener vigente el vínculo laboral y además el actor continuó desempeñando el mismo cargo para la empresa, significando lo anterior que entre el 09 de septiembre de 2002 hasta el 24 de julio de 2004 el verdadero empleador del actor fue el demandado BANCO AGRARIO.

De las documentales aportadas se advierte que el cargo desempeñado por el actor durante las vinculaciones con las dos empresas de servicios temporales era el de “director de oficina” y conforme a la documental allegada por el BANCO AGRARIO hasta la actualidad en todas las oficinas del departamento del Meta se encuentra el cargo que desempeñó el demandante, por lo que concluyó el A-Quo que es un cargo necesario para la demandada lo cual muestra que el trabajo desarrollado por el actor no constituía una labor temporal ni transitoria, por el contrario muestra que su prestación del servicio era necesario y permanente la cual fue prolongada durante años como quiera que posterior al 27 de julio del 2004 fue contratado de manera directa por el BANCO AGRARIO desempeñando el mismo cargo con una interrupción mínima que no fue más allá de 3 días entre su salida y su reingreso.

Adicionalmente, precisó que el actor fue vinculado de manera directa con el Banco inicialmente bajo la modalidad de contrato a término fijo el 27 de julio de 2004 el cual mutó a contrato a término indefinido el 26 de julio de 2011 hasta el 26 de enero de 2018 lo cual constituye una sola unidad contractual con la modificación del término de duración con la anuencia de las partes.

En cuanto a la terminación del vínculo señaló el Juez de instancia que, si bien el actor indicó que el contrato vencía preciso el actor que este vencía los días 9 de septiembre y 9 de marzo de cada año como quiera que el demandante realmente inició su vínculo laboral con el Banco Agrario el 9 de septiembre de 2002, por lo que al terminar el contrato de trabajo el 26 de enero de 2018 este se torna como unilateral y sin justa causa, por otro lado la encartada BANCO AGRARIO señaló que el plazo presuntivo empezó a contabilizarse desde el 27 de julio de 2011 fecha en la cual fue modificada

la modalidad del contrato pasándoles de un contrato a término fijo a uno a término indefinido y es por ello que señala que la terminación del contrato se dio por la expiración del plazo presuntivo por lo que el vencimiento del plazo presuntivo debe computarse desde el 27 de julio de 2011. Concluyó el A-Quo que si bien se entiende que el verdadero empleador fue el BANCO AGRARIO desde el 09 de septiembre de 2002 no puede ignorarse que el contrato suscrito entre las partes sufrió una modificación el 26 de julio de 2011 siendo aceptada por ambos extremos por lo cual se tiene que la accionada finalizó el contrato de trabajo dentro del término correspondiente sin que se produjera una nueva prórroga, por lo que no hay lugar a acceder a la pretensión principal respecto al reintegro del actor.

Frente a las pretensiones subsidiarias, señaló que debe tenerse en cuenta que obra en el expediente las respectivas liquidaciones por medio de la cual se acreditó el respectivo pago en el cual el demandante laboró con cada una de las empresas temporales, lo cual también fue aceptado por el demandante en el interrogatorio de parte, es por ello que no podría ordenarse a las demandadas a cancelar esas prestaciones sociales dado que ello generaría un doble pago o un enriquecimiento sin causa como quiera que se estaría generando otro pago en relación a los mismos servicios o respecto de la misma obligación y en ese sentido es menester traer a colación lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3828 del 06 de octubre del 2020.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

La apoderada del **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación por medio del cual solicitó revocar la sentencia de primera instancia argumentando que se demostró y comprobó que los extremos laborales con el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA fueron desde el 09 de septiembre de 2002 al 26 de enero de 2018 y no desde el 27 de julio de 2011 al 26 de enero de 2018 tal y como lo afirmó el A-Quo, al comprobarse que las empresas de servicios temporales aquí demandadas fueron una simple intermediaria y la empresa usuaria ficticia como verdadero patrono tal como lo ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en forma reiterada y tal como se reiteró en sentencia SL 3520 del 2018.

Ahora bien, el señor Juez aseguró que no hay despido injusto por la modificación del contrato que se celebró el 27 de julio de 2011, sin embargo, eso no es cierto por lo que el demandante es acreedor ya sea de la pretensión principal señalada en la demanda ordenándole el reintegro al cargo de “Director de Oficina Tipo 1” que venía ejerciendo en el Banco demandado

sin solución de continuidad y con el respectivo pago de todos los salarios, primas, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías y las demás prestaciones sociales dejadas de percibir desde la ilegal desvinculación ese 26 de enero de 2018 y, en caso contrario, se debe acceder a la pretensión subsidiaria y condenar al BANCO AGRARIO y solidariamente a las empresas temporales MISION TEMPORAL y CONEMPLEOS a pagar a favor del demandante teniendo en cuenta todo el tiempo de servicio, las prestaciones sociales correspondientes e indemnizaciones allí señaladas en especial la indemnización por despido injusto ya que al haberse terminado el contrato de trabajo alegando la terminación del plazo presuntivo cuando en realidad no era esa la fecha límite pues claramente los plazos de 6 meses vencían el 9 de marzo de 2018 y no el 26 de enero de 2018 y por tanto debe pagar a título de indemnización por despido injusto el tiempo comprendido entre el 26 de enero de 2018 y el 9 de marzo del mismo año, consiguientemente con motivo del pago de dicha indemnización se causa la indemnización moratoria por no pago oportuno de la indemnización en los términos del Decreto 797 del 49 a razón de un día de salario por cada día de mora a partir del 26 de abril de 2018 cuando se vence el plazo de los 90 días para el pago de la indemnización por despido injusto y hasta que sean canceladas dicha obligación.

De la misma manera en este proceso se demostró y comprobó que existió también una diferencia salarial entre el valor cancelado como salario por parte de la empresa de servicios de temporales y el definido por el Banco para el cargo de director de oficina, y si bien es cierto las prestaciones sociales adeudadas están afectadas por el fenómeno de la prescripción, los pagos de los aportes a seguridad social y a pensiones son imprescriptibles por tanto se debe ordenar a las demandadas hacer los aportes al fondo de pensiones Colpensiones de la diferencia salarial mensual que existió entre el 09 de septiembre del 26 de junio del 2004.

### **ALEGACIONES**

La apoderada del **DEMANDANTE** allegó escrito de alegaciones finales fuera del término concedido para ello.

La apoderada del **BANCO AGRARIO** presentó escrito de alegaciones por medio del cual solicitó confirmar la decisión de instancia puesto que adujo que el Juez de primera instancia dio cabal aplicación al artículo 51 del Decreto 2127 de 1945; por lo tanto, el fallo es claro al indicar que el demandante fue despedido con base en una casual establecida en la ley y que el Banco Agrario de Colombia canceló la totalidad de prestaciones

sociales y salarios correspondientes a la fecha de terminación del contrato por vencimiento del plazo presuntivo.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si el contrato terminó con justa causa o si hay lugar a ordenar el reintegro y el pago de acreencias sin solución de continuidad o de forma subsidiaria, establecer si hay lugar a ordenar el pago de indemnizaciones por despido.

### **CONSIDERACIONES**

#### **Elementos de prueba relevantes:**

#### **Archivo 01**

- A folio 24 a 25, contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada No. 2713650 suscrito entre MISION TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 09 de septiembre de 2002.
- A folio 26, otrosí al contrato de trabajo suscrito entre MISION TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 22 de agosto de 2003.
- A folio 27, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por MISION TEMPORAL LTDA con fecha 10 de agosto de 2018.
- A folio 38, derecho de petición de FRANCISCO NIÑO GUERRERO dirigido a CONEMPLEOS con fecha 24 de septiembre de 2018.
- A folio 39, respuesta del derecho de petición emitida por COLTEMPORA SA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 14 de noviembre de 2018.
- A folio 40, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por CONEMPLEOS con fecha 13 de julio de 2018.
- A folio 41, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por CONEMPLEOS con fecha 13 de noviembre de 2018.
- A folio 48 a 50, contrato individual de trabajo suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.
- A folio 51, modificación del contrato de trabajo de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.

- A folio 52, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 14 de julio de 2017.
- A folio 53, terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo con fecha 25 de enero de 2018.
- A folio 54, liquidación definitiva emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 21 de marzo de 2018.
- A folio 62 a 65, respuesta de la reclamación administrativa emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 16 de mayo de 2019.
- A folio 66 a 67, reporte de semanas cotizadas en pensiones emitido por Colpensiones.

### **Archivo 07**

- A folio 52 a 53, contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada suscrito entre MISION TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.
- A folio 54, formulario único de afiliación e inscripción a la EPS de FRANCISCO NIÑO GUERRERO en la EPS SaludCoop.
- A folio 55, formulario de inscripción del trabajador a caja de compensación familiar regional del meta COFREM con fecha de 17 de septiembre de 2002.
- A folio 56, escrito de cambio de empleador o reingreso emitido por la empresa MISION TEMPORAL LTDA con fecha 16 de septiembre de 2002.
- A folio 57 a 58, otrosí al contrato de trabajo.
- A folio 59, carta de terminación de contrato de trabajo.
- A folio 60, liquidación definitiva de prestaciones sociales emitida por MISION TEMPORAL LTDA con fecha 11 de noviembre de 2003.
- A folio 61 a 68, contrato de prestación de servicios de envío de personal suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION TEMPORAL LTDA.
- A folio 69 a 70, otrosí No. 1 al contrato No. 2001CO0021 de fecha 2 de mayo de 2001 suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION TEMPORAL LTDA.
- A folio 71 a 72, otrosí No. 2 al contrato No. 2001CO0021 de fecha 2 de mayo de 2001 suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION TEMPORAL LTDA.

## **Archivo 12**

- A folio 34 a 36, contrato individual de trabajo a término fijo No. 52189 suscrito entre FRANCISCO NIÑO GUERRERO y BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 27 de julio de 2004.
- A folio 37, modificación del contrato de trabajo de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo No. 4979 suscrito entre FRANCISCO NIÑO GUERRERO y BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 26 de julio de 2011.
- A folio 38, terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo emitido por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 25 de enero de 2018.
- A folio 39, liquidación definitiva.
- A folio 40, certificación emitida por el Instituto de Seguros Sociales con fecha 26 de junio de 2012.
- A folio 41, formulario de vinculación o actualización al sistema general de pensiones donde el afiliado es FRANCISCO NIÑO GUERRERO y el empleador BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA.
- A folio 42 a 54, historia clínica ocupacional del trabajador FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 11 de marzo de 2004.
- A folio 60 a 64, manual de funciones del cargo DIRECTOR TIPO I y II del empleador BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.
- A folio 65 a 68, respuesta de la reclamación administrativa emitida
- A folio 69 a 99, reglamento interno de trabajo del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.

## **Archivo 23**

- A folio 196, contrato de transacción entre CONEMPLOES y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.
- A folio 201, contrato de prestación de servicios entre el BANCO AGRARIO y MISION TEMPORAL.
- A folio 209, escala salarial para el año 2003.
- A folio 212, escala salarial para el año 2002.
- A folio 221, listado de trabajadores del Banco Agrario.
- A folio 228 y siguientes, desprendibles de pagos de otros compañeros.

## **Archivo 37**

- Informe rendido por el representante legal del Banco Agrario.

- Interrogatorio de parte al representante legal de la demandada MISION TEMPORAL LTDA y del demandante.
- Testimonio rendido por el señor Hecto julio Riaño Suárez

### **Caso Concreto**

En el presente asunto se advierte que el Juez de instancia encontró demostrado que el tiempo que el demandante estuvo vinculado con las empresas temporales como trabajador en misión del Banco Agrario estas fungieron como simples intermediarias, por lo que su real empleador fue el Banco y la relación laboral del demandante con el BANCO AGRARIO estuvo vigente entre el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018.

Ahora, si bien la apoderada del demandante en su recurso de apelación indicó que se demostró y comprobó que los extremos laborales con el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA fueron desde el 09 de septiembre de 2002 al 26 de enero de 2018 y no desde el 27 de julio de 2011 al 26 de enero de 2018, tal como se precisó previamente, el Juez de instancia encontró probada la relación laboral desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018, por lo que ello no es objeto de discusión.

De otra parte, en cuanto a la modalidad contractual de la vinculación del demandante al Banco Agrario, se precisa que la apoderada del demandante manifestó su inconformidad bajo el argumento de que realmente entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido durante toda la vigencia de la relación.

Frente a tal manifestación, se indica que el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que *“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”*

Así las cosas, esta Sala advierte que si bien la consecuencia de la declaratoria de la existencia de una relación laboral con el Banco demandado durante el tiempo que el actor fue trabajador en misión y de conformidad con la sentencia SL 2600 de 2018, donde se señala que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la obra de la naturaleza o la labor contratada o no se refiere a un trabajo ocasional o transitorio será contrato a término indefinido, también es cierto que el Tribunal máximo de cierre, ha sido claro al enseñar que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad de

contrato que más les convenga, aunado a que también ha explicado que *“La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción”*.

Entonces, no puede desconocerse que voluntariamente, las partes acordaron que a partir del 27 de julio de 2004 el contrato de trabajo estaría regido por un contrato a término fijo y posteriormente, el 26 de julio de 2011 acordaron que el contrato sería a término indefinido con plazo presuntivo.

Dicho ello, es claro que la relación laboral entre el demandante y el Banco Agrario que estuvo vigente entre el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018, estuvo regida por varias modalidades contractuales acordadas de forma voluntaria entre las partes, y la última de ella fue un contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo que empezó a regir desde el 27 de julio de 2011, lo cual se estipuló de manera expresa por las partes como se deduce de la siguiente anotación *“Para efectos formales y brindar mayor claridad a la relación laboral correspondiente, las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido es el día Veintisiete (27) de Julio de 2011 y por lo tanto, a partir de tal día se contabilizaran los seis (6) meses correspondientes al plazo presuntivo que gobierna esta suerte de contratos.”* (archivo 12, folio 37), documento este que también fue aportado por la parte actora.

En cuanto a la solicitud principal, esto es, el reintegro del demandante por la no expiración del plazo presuntivo, se indica a la parte activa que dicha solicitud deberá ser negada pues aun cuando se hubiese demostrado que el despido fue injusto, situación que no ocurrió, la ley no prevé el reintegro como consecuencia de la terminación sin justa causa, puesto que el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 dispone *“...la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.”*

En cuanto a la expiración del plazo presuntivo como justa causa de finalización del contrato, pertinente resulta señalar que el Decreto 1083 del año 2015 que compiló el Decreto 2127 de 1945 establece que:

*“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su*

*consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.”*

Por lo anterior, el plazo presuntivo es una presunción legal y así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral de manera reiterada, entre otras, en la sentencia SL2717-2018 radicado 55961 en la que indicó:

*“la Sala de la Corte ha sostenido que la ley establece una suerte de presunción legal, de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a no ser que tal cuestión sea modificada a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo. En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479 y CSJ SL 12 de feb. 2014, rad. 39773, la Corte señaló al respecto:*

*“El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que, en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral.”*

En esa dirección, al haberse demostrado que la relación laboral a término indefinido entre el demandante y el BANCO AGRARIO empezó a regir el 27 de julio de 2011 y al haberse acreditado que el 26 de enero de 2018 se comunicó al demandante la finalización, es decir, antes de que se renovara el término presuntivo de seis meses, por lo que la finalización de la relación laboral se hizo dentro del término legal y no hay lugar al pago de la indemnización pretendida, pues dicha causal que no constituye un despido como tal, sino que resulta ser un modo autorizado por la ley que no acarrea

sanción alguna, lo que impone colegir que la encartada actuó bajo las normativas legales vigentes.

Finalmente, en cuanto a la solicitud de ordenar al BANCO AGRARIO el pago de aportes al fondo de pensiones Colpensiones de la diferencia salarial mensual que existió entre el 09 de septiembre del 26 de junio del 2004, puesto que aduce que los trabajadores vinculados directamente recibían un salario mayor al devengado por el demandante como trabajador en misión, se pone de presente que en diversos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, como por ejemplo en la sentencia del 5 de agosto de 2009 con ponencia del Magistrado Dr. Luis Javier Osorio López, ha señalado que:

*“De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en curso de la litis, la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario.*

*Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros.*

*Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.”.*

En ese sentido, de las pruebas allegadas, especialmente de las visibles en el archivo 23, no es posible establecer el salario para el cargo de “director” que desempeñó el demandante desde el 09 de septiembre de 2002 hasta el 5 de septiembre de 2003 puesto que si bien se aportó la escala salarial de los

años 2002 y 2003 (folios 209 y s.s. del archivo 23) en estas solo aparece el cargo de director de oficina y director operativo y/o subdirector pero no el cargo de director y, en cuanto al salario a la diferencia salarial por la labor desempeñada desde el 8 de septiembre de 2003 hasta el 24 de julio de 2004, tampoco fue posible establecer la diferencia alegada por la activa pues de las pruebas allegadas no es posible establecer el cargo desempeñado por el demandante puesto que mientras la certificación visible a folio 40 del archivo 01 indica que el demandante desempeñó el cargo de DIRECTOR I, el certificado visible a folio 41 precisa que el actor se desempeñó como DIRECTOR SUPERNUMERARIO ASISTENCIAL y no se aportó el contrato que celebró con CONEMPLEOS a fin de establecer el cargo que desempeñó, aunado a que el BANCO AGRARIO en su contestación desconoció los hechos de la demanda donde la apoderada del demandante indicó que a este le correspondía devengar el salario de la señora ASTRID GUTIERREZ y del señor HECTOR JULIO RIAÑO.

Por lo anterior y teniendo que la activa no cumplió con la carga de la prueba, habrá de confirmarse la sentencia de primera instancia.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

**COSTAS:** No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 14 de agosto de 2023 por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO: SE ORDENA** por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

  
**CARMEN CÉCILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

**PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**DEMANDANTE:** BLANCA LIGIA SANCHEZ RAMOS

**DEMANDADO:** VISIÓN RUEDA E.U. – HOY LIQUIDADADA- Y GERMÁN ERNESTO RUEDA NIETO

**RADICACIÓN:** 11001 31 05 027 2020 00362 01

**MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**

Bogotá, D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la demandante contra la sentencia proferida el 22 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante pretende que se declare que desde el 26 de febrero de 1996 hasta el 01 de noviembre de 2001 laboró para GERMAN ERNESTO RUEDA NIETO, que laboró para VISIÓN RUEDA EU por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, que desde el 26 de febrero de 1996 hasta el 30 de diciembre de 2017 devengó un salario de \$1.600.000, que dicho contrato fue terminado por causa imputable al empleador y, en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y vacaciones causadas desde el 26 de febrero de 1996 hasta el 30 de diciembre de 2017, la indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social, la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria, la indexación, se falle ultra y extra petita y se condene en costas.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que se desempeñó como estilista integral del establecimiento de comercio Visión Rueda desde el 26 de febrero de 1996 hasta el 30 de diciembre de 2017, que fue vinculada de manera independiente y bajo la modalidad de un contrato “de arrendamiento de inmueble”, que el 24 de octubre de 1998 fue vinculada a riesgos profesionales en Colmena donde fungía como empleador German Ernesto Rueda, que también el hoy demandado hizo aportes a PORVENIR entre el 1 de julio de 1999 al 30 de septiembre de 1999, que con el pasar del tiempo dicho pago dejó de hacerse, que cumplía horarios, indicaciones y órdenes de su empleador, que en documento se establecieron las directrices para trabajadores y arrendatarios donde se establecieron las obligaciones, prohibiciones, el cumplimiento de un horario de trabajadores y arrendatarios en iguales condiciones para ambos, que en los contratos de arriendo también se establecieron obligaciones a la demandante, adicionalmente, se expidió el protocolo de asignación de turnos mediante ficheros, dadas las condiciones de trabajo poco decorosas decidió no prorrogar su actividad de trabajo en dicho establecimiento (archivo 01 y 08).

**VISIÓN RUEDA E.U. Y GERMÁN ERNESTO RUEDA NIETO** allegaron contestación a la demanda por medio de la cual se opusieron a las pretensiones bajo el argumento que entre las partes se suscribieron contratos de arrendamiento y tan es así, que por el incumplimiento en el pago de los cánones se tramita proceso ejecutivo en el Juzgado Doce (12) Civil Municipal de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Bogotá.

Propuso las excepciones que denominó inexistencia de la relación o contrato de trabajo entre las partes y clara y manifiesta real existencia de la relación civil de contrato de arrendamiento entre los mismos sujetos procesales, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones y prescripción (archivo 07 y 10).

### **DECISIÓN DEL JUZGADO**

El Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 22 de agosto de 2023, negó las pretensiones formuladas en la demanda, declaró probadas las excepciones y condenó en costas a la demandante.

Como fundamento de su decisión, precisó la A-Quo que del acervo probatorio recaudado en el trámite procesal está demostrada la actividad personal de la señora Blanca Ligia Sánchez Ramos como un manicurista de la empresa VISIÓN RUEDA E.U. como se aceptó desde la contestación de la demanda y lo corroboraron las declaraciones recibidas, sin embargo,

consideró que los demandados cumplieron con su carga probatoria de desvirtuar la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, pues la actividad personal de la demandante se desarrolló en virtud de los múltiples contratos de arrendamiento del puesto comercial suscrito entre las partes, cuyo objeto fue precisamente el alquiler o arrendamiento de los puestos de trabajo número 37, 38, 46 y 47 que hacen parte de las instalaciones de la peluquería VISION RUEDA E.U. y, en efecto, los declarantes coincidieron en manifestar que en la peluquería no se daban órdenes o instrucciones ni se exigía el cumplimiento de horario, sino que cada quien ofrecía su actividad de acuerdo con el horario de atención del establecimiento y que a través de la recepción se coordinaba el agendamiento de los clientes que cada uno iba a atender a diario o incluso la misma demandante podía manejar su agenda para atender a sus propios clientes, por lo que era necesario si no se iba a prestar el servicio o se iban a ausentar durante algún momento del día, se avisara al cajero quién manejaba la recepción para que transmitiera la obligación a los clientes y no se quedaran esperando a las manicuristas.

Señaló que está demostrado que lo único que se arrendaba en el espacio dentro del salón era la mesa, las sillas y los lockers que conformaban el que se denominó puesto número 37, 38, 46 y 47, pues todos los elementos de trabajo eran de propiedad de la demandante, incluidos los uniformes que debían portar, que si bien era la empresa quien le indicaba el color y donde y donde adquirirlo, estos eran costeados por la manicurista.

De igual manera, se advierte que la demandante se encontraba inscrita en la Cámara de Comercio y en el registro único tributario como persona natural que presta servicios de manicurista en las instalaciones de la demandada y que la empresa le efectuaba descuentos del impuesto ICA, situaciones que corroboran que la prestación del servicio de la señora Blanca Ligia era de manera independiente, autónoma de la peluquería y, que por ello, el vínculo contractual no era de origen laboral sino comercial.

Expuso que resultaba razonable exigir el porte de uniforme, pues como lo indicaron los testigos, era con la finalidad de cumplir con las normativas de la Secretaría de Salud, tampoco resulta desatinado en esta clase de contrato comercial que fuera la propia caja o administración de la peluquería quien recibiera el dinero de los clientes para después efectuar el descuento del canon de arrendamiento, sin que por ese solo hecho pueda decirse que se trataba de un salario o que los dueños de la peluquería adquirieran la condición de empleadores.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia bajo el argumento que se demostraron los tres elementos de una relación laboral, esto es, la prestación personal del servicio lo cual fue ratificado por el Despacho, también hay una remuneración de eso da constancia el manejo de caja que tenía la peluquería y solicitó revisar la documental puesto que allí se da constancia cómo se le realizan deducciones de forma arbitraria, de forma absolutamente variable mes a mes y cómo se le penaliza ante determinadas acciones a la presunta Arrendataria.

Adicionalmente, señaló que se estaría hablando de un caso sui generis en un contrato comercial de arrendamiento en donde se le imponen de manera clara, precisa y taxativas obligaciones a la arrendataria de hacer, cumplir y ejecutar en determinado horario, lo cual atenta contra la realidad y los hechos notorios que expone la sociedad.

Indicó que se probó la continua subordinación laboral teniendo en cuenta tres hechos: i) la demandante sostuvo una relación directa con Germán Ernesto Rueda, propietario del establecimiento, una relación de empleador de aportes a la Seguridad Social, de una certificación laboral firmada por este y en unas condiciones idénticas a las que continúa realizando esta la prestación del servicio; ii) que no por el hecho de que el demandado le endilgara obligaciones, llámese obligaciones tributarias, obligaciones fiscales en general, obligaciones de comprar los aditamentos, obligaciones de Cámara de Comercio y otras obligaciones comerciales, no porque el empleador endilgara estas obligaciones a su trabajadora significa que este comprobara que no hay relación alguna y iii) debe tenerse en cuenta que los testimonios presentados por la parte demandada fueron las únicas pruebas relevantes aportadas por esta y que son testimonios que son susceptibles de ser preparados con anterioridad a la realización de esta diligencia. Las respuestas en todos estos son muy similares, tienden a tener un mismo hilo conductual y no por ello deberían tenerse como pruebas que contrarían las pruebas documentales que se aportaron y que no fueron debidamente consideradas.

Solicitó tener en cuenta el documento donde se le dan las mismas directrices para trabajadores y arrendatarios donde la empresa, ni siquiera se toma el tiempo para poder delimitar qué obligaciones les corresponden a los arrendatarios y cuáles a los trabajadores, esta prueba es clara y contundente al respecto y no da lugar a dudas, son las mismas y es un documento firmado por los representantes y subgerentes de la empresa, cumplimiento de horario de entrada y protocolo de asignación.

Finalmente, solicitó se revoque la sentencia y no se condene en costas a la demandante pues esto es una acción revictimizante a una persona que ha querido dar búsqueda legítima al acceso a la justicia después de más de 20 años de prestación de servicio y, solicitó condenar en costas a la demanda.

### **ALEGACIONES**

El apoderado de la **DEMANDANTE** allegó escrito de alegaciones finales por medio del cual indicó que entre las partes existió una relación laboral y se cumplen los tres requisitos establecidos por la ley.

Adujo que “El material probatorio proveído por la demandante logra demostrar, con plena suficiencia, el principio de la primacía de la realidad (Contrato Realidad), desvirtuando el argumento simplista de la demandada de que no existe un contrato laboral por cuanto mi mandante aceptó los términos del “Contrato de Arrendamiento” y contaba con documentos ante Dian y Cámara de Comercio como independiente, cuando esto último es consecuencia de la injerencia y el poder dominante y de subordinación que ejerció como empleador de la demandante.”.

El apoderado de los **DEMANDADOS** aportó escrito de alegaciones finales por medio del cual solicitó confirmar la sentencia de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES**

#### **PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER**

Determinar si están reunidos los elementos para declarar la existencia del contrato de trabajo en aplicación al principio de la primacía de la realidad.

#### **Elementos probatorios:**

##### **Archivo 03**

- A folio 1, certificado de relación comercial expedido el 19 de mayo de 2016.
- A folio 12, formulario de afiliación a CRUZ BLANCA EPS.
- A folio 13, extracto de PORVENIR.
- A folio 15, certificación de fecha 26 de junio de 2001.
- A folio 16, certificación del contrato de arrendamiento con fecha 21 de noviembre de 2003.
- A folio 18, comunicación a los arrendatarios de Visión Rueda.

- A folio 19, contrato de arrendamiento.
- A folio 25, memorando de 14 de junio de 2002 dirigido a todo el personal.
- A folio 26, protocolo de asignación de turnos.
- A folio 27, contrato de arrendamiento.
- A folio 33, carné de riesgos profesionales.
- A folio 35, contrato de arrendamiento.
- A folio 41, directrices para personal de trabajadores y arrendatarios.
- A folio 78, comunicación del 25 de septiembre de 2017.

### **Archivo 07**

- A folios 88 a 124, contrato de arriendo suscrito entre la demandante y Visión Rueda E.U.
  - A folio 137, reglamento para la asamblea general extraordinaria de coarrendatarios de septiembre de 2017.
  - A folio 145, certificación expedida por el contador de la demandada.
  - A folio 146, acta de recuperación de espacio por abandono datada el 30 de enero de 2018.
  - A folio 147, recibo de caja.
  - A folio 150, inventario espacio arrendado.
  - A folio 155, RUT.
  - A folio 167, registro único empresarial de la demandante.
  - A folio 171 a 242, liquidación de arriendos y facturas de venta.
  - A folio 243 a 274, comprobantes de pago.
  - A folio 274 a 325, programación de turnos.
  - A folios 408 a 453, facturas de venta.
- 
- Interrogatorio de las partes.
  - Testimonio de Carmen Rosa Vargas, Angie Diaz, Gerson Lugo Solano, Mario Martínez Monroy, Yamile Pachón Medellín, Catalina Rueda Salamanca y William Otero Cruz.

### **Caso concreto:**

En el presente caso la discusión se centra en determinar si entre las partes existió una relación laboral en aplicación del principio de primacía de la realidad, por cuanto el apoderado de la parte demandante afirma que se configuraron los elementos de un contrato de trabajo.

A fin de resolver el problema jurídico, se debe tener en cuenta que el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio

personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración; el artículo 23 señala los requisitos esenciales y el artículo 24 de la misma obra prevé que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, lo que significa que una vez demostrada la prestación personal del servicio por quien alega el vínculo, ha de presumirse que estuvo regulada por un contrato de tal estirpe; sin embargo, debido al carácter legal de dicha presunción, la misma es susceptible de ser derruida por el presunto empleador que la soporta, demostrando que el vínculo fue de naturaleza diferente a la laboral.

En consecuencia, para descartar el elemento esencial de la subordinación, incumbe a quien ha sido señalado como empleador probar que no obstante tratarse de un servicio personal, no fue continuado sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo.

Esa presunción legal fue objeto de análisis por la jurisprudencia en sentencia SL6621-2017 radicación No. 49346:

*“...el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.”*

Respecto de los requisitos, se acredita en el expediente la prestación personal del servicio en la medida en que la parte demandada aceptó la misma desde la contestación de la demanda y se corroboró con lo expuesto por la representante legal en el interrogatorio de parte. Aunado a que de las certificaciones visibles a folio 1, 15 y 16 del archivo 3, se corrobora que la demandante tenía un espacio en VISION RUEDA E.U. donde ejercía como manicurista, sin embargo, se advierte que de dichas certificaciones no se deduce la existencia de una relación laboral, puesto que ninguna indica tal circunstancia, sin embargo, se reitera que las mismas sí demuestran la prestación personal del servicio de la demandante en la empresa Visión Rueda E.U.

Así las cosas, se reitera que la prueba de la prestación personal del servicio genera a favor de la demandante la presunción de subordinación, de tal manera que les correspondía a los demandados desvirtuar dicha presunción.

Para ese efecto, procede la Sala a revisar el material probatorio recaudado en la primera instancia encontrando lo siguiente:

En el **interrogatorio del apoderado general de los demandados** indicó que no conoce a la demandante, que según los documentos que el observó la señora Blanca tenía un contrato de arrendamiento con la empresa Visión Rueda, que la demandante no debía cumplir horario, que existía un contrato de arrendamiento y de forma autónoma e independiente, la demandante ejercía sus actividades dentro de un establecimiento de comercio, que en la peluquería existían trabajadores de la peluquería y existían arrendatarios a quienes se les arrendaba un espacio y ellos pagaban un canon, en el caso de la demandante, debido al incumplimiento en el pago de los cánones se le inició una acción de carácter civil en Juzgado Doce (12) Civil Municipal de Pequeñas Causas, que la demandada no afilió a la señora Blanca a seguridad social porque no existió relación laboral, que la demandante compraba sus propias prendas, que existe un documento de directrices para trabajadores y arrendatarios, pero no lo firmó el representante legal de la demandada, que es cierto que aparece afiliada a seguridad social por el demandado Ernesto Rueda, pero no está firmado por el empleador, que los trabajadores de Visión Rueda están bajo subordinación, dependencia y salario, pero los arrendatarios, como la demandante, no tenían vínculo laboral alguno, no tenía subordinación, dependencia ni salario y que del texto del contrato de arrendamiento se tiene que los arrendatarios delegan la función de recaudo de los pagos a la sociedad.

En el **interrogatorio de parte rendido por la demandante** esta señaló que es cierto que ella firmó cinco contratos de arrendamiento porque se los pasaban para poder trabajar en la peluquería, que estaba inscrita en la Cámara de Comercio por sugerencia del administrador de la peluquería, igual que a la DIAN, que se afilió a Cruz Blanca porque en la peluquería llevaron una cooperativa y los hicieron afiliar, dijo que no pagó nada del último contrato de arrendamiento porque entre las partes realmente no había un contrato de arrendamiento, dijo que la peluquería recogía el dinero que pagaban las clientas por su servicio y cada 15 días les pagaban y descontaban un valor por los servicios de agua, luz y eso, pero ella nunca dio plata de su bolsillo para el arrendamiento, que lo único que firmó en Visión Rueda fue el contrato de arriendo, pero eso era como ficticio entre ellos porque ellos nunca vieron eso como un arrendamiento porque tenían que cumplir las reglas que se les imponían y que dice en esos contratos; que para

el ejercicio de su trabajo debían usar un uniforme obligatorio; que los materiales para su labor de manicurista los compraba ella misma y eran de su propiedad pero las sillas y mesas eran de propiedad de la peluquería; que el uniforme lo compraba ella misma.

La señora **Carmen Rosa Vargas** dijo que conoce a la demandante porque la testigo trabajó en la peluquería Rueda durante 15 años, que ingresó a laborar como en el 2010 y desde hace 7 años no trabaja allá; que la demandante era manicurista en la peluquería; la testigo se encargaba de hacer el champú en la peluquería y un tiempo hacía aseo; que la demandante cumplía horario de 6 a 1 de la tarde y siempre fue ese horario; la testigo no siempre tuvo el horario de la demandante por la mañana porque una época donde entraba a las 2 pm y salía a las 8; que cuando entró a la peluquería Rueda la demandante ya estaba ahí y no recuerda cuanto tiempo trabajó en el mismo horario que la demandante, que ella casi siempre la vio porque cuando la demandante salía de su turno la testigo iba entrando; que la demandante cumplía órdenes de un señor que se llamaba Mario y después Gerson, eran como jefes de personal trabajaban en la peluquería; que la demandante trabajaba por turnos y ella tenía sus clientas, las clientas la buscaban; que si la demandante llegaba tarde o tenía una cita por la mañana debía llamar y le pedía a una compañera que le hiciera el turno de ella; que el pago de la actividad de manicurista lo hacía la clienta y ellas iban registrando su trabajo en un talonario y luego le entregaban las hojas al cajero y a la demandante le pagaban cuando llegaba la quincena.

La señora **Angie Diaz** indicó que conoce a la demandante hace 4 años que fueron compañeras en la peluquería Visión Rueda, la testigo entró en el 2015 hasta el 2019, que la demandante era manicurista y cumplía horario porque si no las sacaban del fichero, dijo que tenían que estar desde las 6 am hasta la 1 pm y si no llegaban a las 6 am la sacaban de las fichas de la entrada, explicó que lo del fichero consistía en que en el orden que iban llegando se iban organizando las fichas de cada una y eso se hacía así por orden de Jerson y Mireya quienes eran como los supervisores de la peluquería, que nunca conoció al señor German, que él nunca iba a la peluquería, que si no podían ir tenían que avisarle al supervisor, que debían hacer aseo y dejar limpio antes de salir, que el trabajo era de lunes a sábado, que ella (la testigo) trabajó al inicio como 4 meses en la tarde y después ya la pasaron a la mañana, que los productos que usaba la demandante para su trabajo eran de propiedad de ella, ella los compraba y las mesas y sillas eran de Visión Rueda, que la demandante firmó contrato de arriendo y le consta porque todos lo firmaban al tiempo, que se utilizaba uniforme y cada uno pagaba su uniforme y era obligatorio pagar su uniforme y si no se llevaba no los ponían en el fichero, que tenían inscripción en la cámara de comercio e hicieron

cursos de bioseguridad y que ella y la demandante pagaban su seguridad social por aparte como independientes.

El señor **Gerson Lugo Solano** indicó que actualmente es supervisor de la empresa Ruedas Estudio, que tuvo un contrato laboral con Visión Rueda desde el 09 de diciembre de 2002 hasta cuando se liquidó la empresa en marzo 15 de 2019, que él era cajero y después fue supervisor, que conoce a la demandante desde que él entró a trabajar en Visión Rueda hasta cuando ella decidió dejar las instalaciones, que en Visión Rueda la demandante era manicurista, ella tenía un espacio allá donde ella atendía a sus clientas y lo hacía de manera independiente, que la demandante no tenía horario, la peluquería abría de 6 de la mañana a 8 de la noche y en ese lapso los arrendatarios podían ir a abrir su espacio para atender sus clientes, que la señora Blanca compraba sus elementos de manicure, que la actora tenía un contrato de arrendamiento de espacio y en ese contrato se mencionaba que dos espacios, que ella misma escogió, podía usarlos para atender sus clientes y para guardar sus cosas, que él era como supervisor y sus funciones eran ofrecer los espacios disponibles, verificar los requerimientos para arrendar los espacios y recibir a los clientes y llevarlos donde la persona que quieren que lo atienda; que los arrendatarios se reunieron para determinar cómo iba a ser la atención de los clientes; en cuanto al pago, explicó que el cliente pagaba en la caja y se quedaban con un valor por concepto de arriendo y lo demás se lo daban al arrendatario cuando ellos dijeran, podía ser a los 8 o 15 días o el mismo día; que la demandante no cumplía turnos y podía abrir su espacio cuando quisiera; que la señora Blanca compraba su propio uniforme y ella con los demás arrendatarios decidían de qué color, pero tenían que acatar los lineamientos de la secretaría de salud que tenía que ser antifuído; que los contratos de arriendo se firmaban una vez al año y a veces a los seis meses, al año se les informaba la terminación del contrato de arriendo y se les preguntaba si querían seguir o no; que la señora Angie Díaz fue arrendataria, pero Carmen Rosa no, ella era trabajadora de la peluquería y se encargaba del champú; que el arrendador es quien firma el contrato de arriendo, el señor German, quien también firma el contrato de trabajo del testigo y le informa las decisiones que en común acuerdo toman los arrendatarios para que se tuvieran en cuenta y se ejecutaran; que cuando los arrendatarios se reunían hacían un acta y eso se le informaba al señor German Ernesto y que en el contrato de arriendo se establece un valor mínimo de arrendamiento y en el momento que la señora Blanca se ausenta, no vuelve a abrir su espacio y entonces no se pudo recaudar el valor del arriendo y no pagó los cánones de arriendo.

El señor **Mario Martínez Monroy** adujo que tuvo un vínculo por prestación de servicios con Visión desde febrero de 2005 hasta que cerraron, más o

menos en marzo de 2019; que él era el contador y no iba muy seguido a la empresa; que no conoce a la demandante solo sabe de la relación comercial con la empresa; que respecto de esa relación comercial sabe que la demandante tenía un contrato de arrendamiento de espacio con Visión Rueda; que a la señora se le cobraba IVA por el contrato y se reportaba a la DIAN, no se le hacía retención porque no les prestaba ningún servicio a ellos.

La señora **Yamile Pachón Medellín** indicó que fue empleada de Visión Rueda, fue administradora desde el año 2002 hasta el 2012, que conoce a la demandante desde el 95 porque en el 95 la testigo era cajera después fue administradora; que no sabe que contrato tenía la demandante cuando inició, pero después cuando la testigo fue administradora si sabe que fue arrendataria porque los contratos los firmaban con ella; que la demandante tenía un espacio donde desarrollaba su profesión de manicurista; que la peluquería se abría a las 6 am y se cerraba a las 8 y la actora podía ejecutar su labor en la hora que considerara y si no abrían por lo general avisaban, no tenía que avisar, pero lo hacía para no quedar mal con sus clientes; que el contrato de arriendo lo firmaba German Rueda, pero él no se hacía presente en la peluquería; que entre las arrendatarias ellas mismas establecieron un orden de atención a los clientes; que el recaudo del pago de los clientes se hacía en la caja y después se les devolvía a las arrendatarias su porcentaje previo descuento del valor del arriendo; que todos utilizaban uniforme, ellos hacían reuniones y se ponían de acuerdo como iba a ser el uniforme; que la demandante compraba sus implementos y las mesas y sillas eran de la peluquería y eso era lo que se arrendaba; que para el contrato de arrendamiento debían tener cámara de comercio, RUT y estar afiliados como independiente a seguridad social.

La señora **Catalina Rueda** señaló que es la hija del señor Germán Ernesto; que conoció a la demandante en año 2011, luego de una visita de la Secretaría de Salud y contrataron a ella (la testigo) porque tenían que hacer unas modificaciones que la Secretaría había solicitado, y habló con la demandante para explicarle que los arreglos de modificaciones de pintura y de sistema eléctrico, como había solicitado el Ministerio de Salud. A partir de esa fecha la testigo fue encargada como la persona de los arreglos y verificar que todos los bienes muebles arrendados estuvieran en perfectas condiciones; que fue contratada en el 2011 hasta el 2019 para ser la persona que hacía ese tipo de reparaciones y remodelaciones y esos bienes muebles eran de propiedad de la peluquería y hacían parte integrante del espacio que a la demandante se le había arrendado; que la empresa que la contrató fue VISION RUEDA y la demandante era una arrendataria, ella tenía un espacio arrendado para ejercer su profesión de forma independiente y autónoma. Ella era una manicurista, ella tenía conocimiento de su profesión y atendía a sus

clientes en el espacio que tenía arrendado; que la demandante compraba sus productos, ella tenía sus distribuidores, ellos iban a la peluquería y se lo entregaban y si era necesario, ella iba a los almacenes que pues ella conocía donde fuera barato, donde ella le gustaba; que Visión Rueda nació en el 2001 en esa fecha se hace apertura del establecimiento comercial; que la demandante estaba inscrita en cámara de comercio y también tenía su RUT; en cuanto al uso del uniforme indicó que la Secretaría de salud requiere que las personas que trabajan en esa área utilicen un uniforme antifuído y entonces, ellos se reunían y tomaban la decisión de qué estilo iban a utilizar, qué color iban a utilizar, dónde lo iban, a mandar a hacer y cada uno compraba su uniforme a gusto de como ellos habían elegido en sus asambleas; que la DIAN les hizo una visita y revisaron los contratos de arrendamiento, le revisaron este rubro, le hicieron un recibo, le solicitaron que se actualizara, y preguntaron si ella se le cancelaba el IVA correspondiente por el canon de arrendamiento y efectivamente, le mostramos todos los recibos del pago correspondiente que ella había hecho por el IVA; que la demandante quedó debiendo los cánones de enero, febrero y marzo del 2018 y ella mandó las llaves con otra arrendataria y se vieron obligados a interponer una demanda en un Juzgado que falló a su favor, ya hay un mandamiento de pago y un embargo.

El señor **William Otero Cruz** relató que conoce a la demandante porque trabajaron juntos en Visión Rueda desde el 2001 al 2006, que él era estilista y ella manicurista y cada uno tenía su propio puesto arrendado y cada uno manejaba sus clientes; que cada uno programaba su propio calendario y manejaba sus clientes como los fuera a recibir; que no recibían ordenes ni instrucciones porque cada uno manejaba sus clientes y sus horarios; que de lo que le cobraba al cliente le dejaba un porcentaje al establecimiento donde pagaba el arriendo, ese era su arriendo, que se imagina que la demandante pagaba igual pero no sabe qué porcentaje se manejaría con la señora Blanca; que cada uno llevaba sus elementos para trabajar a sus clientes; que todos tenían que estar inscritos en Cámara de Comercio y en RUT para que les arrendaran el puesto de trabajo y terminando el 2004 – 2005 empezaron a exigir lo de bioseguridad porque lo exigía el Gobierno, entonces les tocó hacer curso de bioseguridad; que muchas veces los contratos no los firmaba de manera anual porque ellos se iban renovando; que por el no uso de la vestimenta no recibían sanciones, que ellos se reuníamos con todos los compañeros y aclaraban qué colores de uniforme querían porque el Gobierno empezó a exigir un informe, entonces todos se ponían de acuerdo y cada uno compraba sus uniformes.

En ese orden de ideas, y analizadas las anteriores pruebas testimoniales y documentales, si bien surge a favor de la parte actora la presunción de

subordinación por estar acreditada la prestación del servicio en el establecimiento de propiedad de la demandada, es de anotar que esta se desvirtúa con los elementos de convicción, tal como se pasa a explicar:

En primer lugar, se evidencia que entre la demandante y Visión Rueda E.U. se suscribieron sendos contratos de arrendamiento de un espacio en el establecimiento de comercio Salón de Belleza Visión Rueda EU y si bien en dicho contrato se impusieron obligaciones al arrendatario, las mismas se relacionan con la naturaleza del contrato de arrendamiento que es bilateral, es decir, conlleva obligaciones para ambas partes, adicionalmente, al revisar dichas obligaciones ninguna se traduce en la subordinación que pretende hacer ver el apoderado de la demandante puesto que van dirigidas a respetar los espacios comunes, contar con sus elementos necesarios, respetar la imagen del salón, cumplir con el horario que ellos elijan, guardar la moral, afiliarse a seguridad social y cumplir con la bioseguridad.

Entonces, nótese que dichas obligaciones están directamente relacionadas con el objeto contractual y no denotan subordinación, ya que esas obligaciones estaban dirigidas a regular el espacio compartido que tenían con otras personas, la atención al público, y la imagen del sitio en el que se arrendó un espacio.

Adicionalmente, nótese que las directrices para personal de trabajadores y arrendatarios visibles a folio 41 del archivo 3, tampoco denotan subordinación porque son reglas de comportamiento frente al público y se les manifiesta el horario de atención al cliente, pero nunca le imponen a la demandante la forma en la que ella debe desarrollar su actividad de manicurista, en todo caso en sentencia SL2885-2019 se dispuso que es totalmente factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.

Ahora, de las pruebas practicadas se puede concluir que la demandante compraba sus propios utensilios del trabajo, que no era VISIÓN RUEDA E.U. la que pagaba por el servicio de la actora sino los clientes que ella atendía, que si bien VISION RUEDA, recolectaba ese dinero, se insiste el mismo provenía de los clientes de la señor Blanca; que si la demandante no podía ir a trabajar debía avisar y otra persona la reemplazaba; la demandante era quien asumía el riesgo de ejecutar su labor pues su ingreso dependía de su clientela, la cual atendía utilizando los utensilios de su propiedad para desempeñar su labor; la demandante elegía el horario de atención; en

cuanto al uniforme se tiene, en primer lugar, que era una exigencia de la Secretaría de Salud y, en segundo lugar, el color y diseño era producto de un acuerdo entre los arrendatarios que prestaban servicio en la peluquería y la adquisición era de su propio peculio.

Adicionalmente, se advierte que si bien a folio 13 del archivo 3 se aportó un extracto de PORVENIR del cual se evidencia que para el año 1999 el señor German Rueda hizo aportes como empleador de la demandante, se indica que la seguridad social no da lugar, en principio, a la existencia de una relación laboral, a menos que existan pruebas contundentes que así lo acrediten<sup>1</sup>, premisa que en este caso no aconteció como quiera que no existe medio probatorio alguno que acredite la prestación personal del servicio del de la demandante a favor del señor Rueda, únicamente quedó acreditada la prestación personal en las instalaciones de la empresa VISIÓN RUEDA E.U. de la cual, como se explicó previamente, se desestimó la subordinación y en consecuencia, no se logró establecer que la demandante tuvo un vínculo con dicha empresa.

En cuanto a las manifestaciones realizadas por el apoderado de la activa sobre los testimonios rendidos en este proceso, se evidencia que en el transcurso de aquella audiencia no se presentaron tachas a los testigos a pesar de que la parte demandante indicó que podían estar parcializados por su relación con los demandados, sin embargo, se reitera no se presentaron tachas y, además, una vez escuchado los relatos se evidenció que fueron declaraciones espontaneas y coincidentes, y el hecho de que los testigos concuerden en sus declaraciones, incluso con los testigos traídos por la parte demandante, más allá de ser prueba de que estuvieron preparados, los que se demuestra es que sus relatos estuvieron basados en la realidad de los hechos.

Adicionalmente, se indica que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, respecto de la presunción de subordinación ha indicado que está se puede desvirtuar con los elementos de prueba que se alleguen al proceso, por ejemplo, así se expuso en la Sentencia de 26 de junio de 2019, SL2279-2019, Radicación N° 58880.

*“Importa por ello citar, como ejemplo de lo que ha sido la abundante jurisprudencia de la Sala sobre el tema, lo que se expuso en la sentencia*

---

<sup>1</sup> SL1523-2020 - Radicación N.º 71068 del 12 de mayo de 2020

*de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), en los siguientes términos:*

*“Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo.*

*(...)*

*Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios”.*

*Importa destacar, como surge de la sentencia arriba transcrita, que también ha explicado la jurisprudencia laboral que la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se puede desvirtuar, por manera que si las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre los contendientes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse.”*

Entonces, teniendo en cuenta que este tipo de acuerdo de voluntades de arrendamiento de espacio dentro de un establecimiento dedicado a la actividad realizada por la demandante a cambio de un precio no es un acto prohibido por la ley ni tampoco se acredita que se haya desvirtuado ese tipo de relación legal entre las partes que diera lugar a generar en virtud del principio de la primacía de la realidad la existencia de un contrato de trabajo, en la medida que se desvirtuó la presunción de subordinación ante la autonomía de la actora para ejercer la labor, el aporte de manera directa de los insumos para ejercer la actividad y el pago de los espacios para el desempeño de la actividad ofrecida directamente por ella a sus clientes.

De tal manera que no se encuentran elementos para revocar la decisión de la primera instancia y, en consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia.

Frente a las costas procesales, el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso señala que la parte vencida en juicio será condenada en costas procesales, motivo por el cual como quiera que la juez de primera instancia las encontró causadas respecto de la demandante hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia también en este punto.

**COSTAS** no se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR LA SENTENCIA** proferida el 22 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en la presente instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

  
**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

## **PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**DEMANDANTE:** FREDY MAURICIO GARZÓN VILLAMIL

**DEMANDADO:** CLÍNICA VASCULAR NAVARRA S.A.

**RADICACIÓN:** 11001 31 05 027 2019 00673 01

**MAGISTRADA PONENTE:** ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

### **SENTENCIA**

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 16 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá.

### **ANTECEDENTES**

La parte demandante pretende se declare la existencia de una relación laboral sin solución de continuidad que inició el 10 de septiembre de 2007, que la demandada terminó la relación laboral debido al estado de debilidad manifiesta, que el despido efectuado el 09 de mayo de 2019 se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales por lo que no produjo efectos y, en consecuencia, se declare la ineficacia de la terminación de la relación laboral acontecida el 9 de mayo de 2019, se condene a la CLÍNICA VASCULAR al pago de salarios prestaciones sociales y vacaciones dejados de cancelar desde el 9 de mayo de 2019, se condene al pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, al pago de perjuicios materiales, al pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, al pago indexado de las sumas adeudadas, se falle ultra y extra petita y se condene en costas y agencias en derecho.

De forma subsidiaria, solicitó declarar que existió un contrato de trabajo con la demandada entre el 10 de septiembre de 2007 hasta el 9 de mayo de 2019, que el despido se produjo sin justa causa y, como consecuencia de esas declaraciones, se condene al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST y se condene en costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que ingresó a laborar a la CLÍNICA VASCULAR NAVARRA S.A. desde el 10 de septiembre de 2007, que prestó sus servicios de manera personal en el cargo de auxiliar de facturación, que el último salario devengado fue de \$991.900, que el valor del bono Sodexo fue de \$161.000, que desde el 8 de diciembre de 2017 fue diagnosticado con “epicondilitis lateral y lesión en el nervio cubital de origen laboral”, que durante su tratamiento tuvo terapias, incapacidades, restricciones y recomendaciones laborales, que la demandada tenía conocimiento de la situación, que mediante comunicado el 5 de abril de 2019 la encartada comunicó la terminación de la relación laboral a partir del 9 de mayo de 2019, que el 25 de junio de 2019 presentó acción de tutela contra la Clínica, que mediante sentencia de tutela proferida el 8 de julio de 2019 por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá D.C., se garantizó el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada y se ordenó el reintegro y el pago de seguridad social, salarios y todas las acreencias laborales legales y las estipuladas en el contrato laboral que había dejado de recibir desde la terminación de la relación laboral hasta la fecha del reintegro, que el 17 de julio de 2019, en cumplimiento del fallo de tutela, se dio el reintegro en el cargo de AUXILIAR DE FACTURACIÓN el día 17 de julio de 2019, que la demandada adeuda las prestaciones sociales de 2019 y 2020, vacaciones desde el 9 de mayo de 2019, bono Sodexo, dotación desde el año 2016, salarios, indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y aportes al sistema de seguridad social, que a pesar de las diferentes solicitudes de pago de las acreencias laborales la demandada ha hecho caso omiso (Archivo 01, folios 4 – 20 y archivo 03)

mediante providencia del 18 de noviembre de 2021, se tuvo por no contestada la demanda y la reforma de la demanda por parte de **CLÍNICA VASCULAR NAVARRA** (archivo 13).

### **DECISIÓN DEL JUZGADO**

El Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 16 de agosto de 2023, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo vigente desde el 10 de septiembre de 2007 que finalizó encontrándose el trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada, sin autorización del Ministerio de Trabajo; declaró que la

terminación del contrato de trabajo del 09 de mayo de 2019 no produjo efectos y condenó a la demandada al reintegro del señor Garzón al cargo que ocupaba o a uno de igual o similar jerarquía y efectuar los ajustes razonables para adaptar las condiciones laborales a su actual estado de salud; condenó a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro y a efectuar los aportes al sistema general de seguridad social integral durante el mismo interregno; autorizó a la demandada a efectuar los descuentos de los pagos efectuados por salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social que se hayan pagado con fundamento en la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá; condenó al pago de la suma de \$5.951.400 que corresponde a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; condenó a la demandada en costas por la suma de \$10.000.000 y negó las demás pretensiones.

Como fundamento de su decisión, precisó que frente a lo expuesto por el apoderado de la demandada en las alegaciones finales, que no porque exista una acción de tutela, entonces en este proceso ya no debía la A-Quo verificar la terminación del contrato de trabajo que se efectuó el 9 de mayo del 2019, pues si bien en esa acción de tutela se declaró precisamente que el demandante tenía estabilidad laboral reforzada y se ordenó el reintegro correspondiente, esa protección fue de manera transitoria.

Entonces, procedió la Juez a verificar si a la fecha de finalización del contrato, 9 de mayo de 2019, el señor Freddy Mauricio Garzón Villamil estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada y, por ende, su empleador la Clínica vascular Navarra SA. debía solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado aquel vínculo.

Indicó que recientemente la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia hizo una interpretación mucho más exigente y clara frente a los elementos de la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud en la sentencia SL1152 de 2023, la cual fue acogida en su totalidad por aquel Despacho teniendo en cuenta que se acompasa con lo que ha señalado en diversas sentencias.

Teniendo en cuenta este nuevo panorama jurisprudencial, procedió la Juez a verificar el caso concreto e indicó que correspondía al señor Freddy Mauricio Garzón demostrar que es una persona con discapacidad, es decir, debía probar la deficiencia a mediano o largo plazo y que esta impedía el desarrollo de sus roles ocupacionales o representaba una desventaja en el

mundo en el que prestaba su servicio, así mismo que tal situación era conocida por su empleado o era notoria al momento del despido.

Analizadas las pruebas aportadas al plenario concluyó la Juez que desde el año 2017 el trabajador inició un proceso para determinar la pérdida de la capacidad laboral ante la EPS FAMISANAR y ante la ARL AXA COLPATRIA, entidades que identificaron la presencia de enfermedades de origen común y otras de origen laboral, razón por la cual en diciembre de 2017 la EPS FAMISANAR emitió recomendaciones y restricciones al trabajador, cuya función principal era la de digitar las facturas que se emitían por la prestación de los servicios a los pacientes que ingresaran a la clínica Vascular Navarra SA., pues su cargo siempre fue el de auxiliar de facturación. Dichas restricciones y recomendaciones eran conocidas por la Clínica Vascular Navarra, tal como los certificó el 8 de octubre de 2018 en el documento que obra a folio 66 y 67 del Archivo 01, en el que también señaló que conoció los dictámenes emitidos por EPS FAMISANAR y la ARL AXA COLPATRIA, así como también reconoció en tal certificación que la EPS FAMISANAR le comunicó que el demandante acudió a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, entidad que emitió su dictamen un día después de finalizar el contrato de trabajo.

Todo lo anterior permite concluir que la situación de salud que atravesaba el demandante era plenamente conocida por la Clínica Vascular Navarra, que estaba al tanto del trámite que se adelantaba por la EPS y por la ARL, e incluso por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, condición de salud que claramente le impedía ejercer efectivamente su labor y condiciones de igualdad con los demás trabajadores, pues tenía periodos continuos de incapacidad que muchas veces se prolongaron hasta por 15 o 20 días, tal como lo relataron sus compañeras de trabajo.

A pesar del conocimiento de la empleadora de la condición de salud, la demandada no cumplió con su obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración al trabajo regular y libre en iguales condiciones del resto de trabajadores con un fin de eliminar o mitigar esas las barreras y permitir la plena participación del trabajador con discapacidad, pues su única respuesta ante las recomendaciones y restricciones comunicadas por la EPS fue incluirlo en el programa de pautas saludables para su autocuidado a partir del 24 de julio de 2017, como lo aceptó en la certificación emitida en octubre de 2018. Pero no lo reubicó, no le cambió las funciones y en general, no efectuó los ajustes razonables a las condiciones laborales del trabajador para para mitigar sus padecimientos que claramente aparecieron por la actividad laboral del trabajador.

Contrario al cumplimiento de sus obligaciones como empleadora, la Clínica Vasculare Navarra desconoció flagrantemente el proceso de calificación de pérdida adelantado por el demandante y su condición de discapacidad y dio por terminado su contrato de trabajo, argumentando una razón objetiva de vencimiento del plazo fijo pactado de un vínculo laboral que había iniciado casi 12 años atrás y que justo decidió el empleador no renovar cuando el trabajador se encontraba en pleno proceso de calificación, lo que de paso, truncaría el tratamiento en el que se encontraba para mejorar sus padecimientos, pues obviamente, rompiendo el vínculo traía consigo la desafiliación del sistema general de Seguridad Social integral, de no ser por la acción de tutela que ordenó su reintegro.

De conformidad con esos argumentos, concluyó que, para el 9 de mayo de 2019, el señor Freddy Mauricio Garzón estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada por su condición de discapacidad y por ende la Clínica Vasculare Navarra S.A. sólo podía finalizarse el contrato de trabajo por una causal objetiva y con autorización del Ministerio de Trabajo, así las cosas, la finalización del contacto de trabajo no produjo efecto alguno.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado de la parte **DEMANDADA** presentó recurso de apelación por medio del cual solicitó revocar el fallo con fundamento en que en la sentencia proferida en primera instancia se desconoció el fallo de tutela que ordenó el reintegro y que el contrato de trabajo continuó existiendo sin solución de continuidad en el tiempo. Además, las prestaciones económicas allí indicadas en el fallo de tutela fueron pagadas en su totalidad como se informó al juez de la tutela que se había cumplido, que se había reintegrado y que se le había pagado, “en forma tal que causa extrañeza por decir lo menos, que la sentencia impugnada no haya recogido la misma manifestación escrita que hizo el demandante ante el juzgado de tutela que, la Clínica Vasculare Navarra había cumplido a satisfacción con lo decidido en la providencia de amparo constitucional.”

Expuso que desconocer esta realidad es lo que equivale a decir que no hubo reintegro cuando está escrito allí y, hubo tal reintegro que el señor Freddy Mauricio continuó laborando para la Clínica, sólo que no volvió a prestar ningún servicio porque permaneció amparado con la Seguridad Social, “incapacidad tras incapacidad como el mismo Despacho lo narra en uno de sus acápite de la sentencia”. Entonces, esa permanencia del contrato de trabajo le protegió el vínculo laboral. Adujo que el hecho de que la misma Clínica le continuó pagando la Seguridad Social mientras el señor

demandante permanecía incapacitado, es un hecho evidente, concreto y probado en el plenario, que la protección del trabajador era real, que el trabajador no estaba desvinculado, sino que él estaba haciendo uso a su derecho a la Seguridad Social, por lo que suponer que el trabajador no fue reintegrado atenta gravemente contra el derecho fundamental al debido proceso y a los intereses económicos de la demandada porque no hay una adecuada aplicación de la justicia.

Indicó que hay un contrasentido de la sentencia que ordena reintegrar al trabajador que ya está reintegrado “¿De manera que cómo va a cumplir la Clínica Vasculor Navarra lo cumplido?... a lo imposible no está obligado, mejor dicho, ¿cómo me van a obligar a mí a matar el muerto?, por ejemplo, con el debido respeto...él ya es trabajado, él no es, sino que se presente a la clínica y allí definirá lo que sea pertinente en relación con sus derechos”

Señaló que el demandante presentó un incidente de desacato y este fue archivado porque no se tipificó el desacato, entonces al sustraerse de los antecedentes y de los supuestos fácticos para imponer la sanción de estos elementos esenciales, pues lógico conllevan a esta decisión aquí impugnada, “Decir que no produjo efecto el despido es estar fuera del contexto, porque antes de la sentencia, cuando se cumplió el fallo del juez de tutela, se cumplió con lo allí mandado que fue el reintegro” y no aparece que posterior al reintegro ordenado la Clínica hay producido otro despido.

La terminación del contrato de trabajo no se produjo porque está vigente. Entonces si está vigente el contrato de trabajo, ¿cómo se va a hablar de una terminación que fue remediada vía tutela? esa orden de reintegro ya está cumplida y ¿cómo va a reintegrarse a quien ya está reintegrado.? Otra imposibilidad lógica, ontológica y jurídica.

Finalmente, se opuso a las sanciones económicas impuestas puesto que tienen bases equivocadas al decirse que no era clara la fecha de terminación del contrato de trabajo, es que cómo va a ser clara la fecha de terminación o del despido, cuando ha habido un reintegro, cuando no ha habido terminación del contrato de trabajo vía reintegro, consecuencia de una tutela como hecho consumado, como cosa juzgada, que ese es otro principio fundamental del Derecho que está desconocido aquí en el contexto y en el texto de la sentencia.

### **ALEGACIONES**

Los apoderados no allegaron escrito de alegaciones finales.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

Determinar si existió cosa juzgada respecto de la orden de reintegro del demandante y si hay lugar a ordenar el pago de acreencias laborales.

## **CONSIDERACIONES**

### **Elementos de prueba relevantes:**

#### **Archivo 01**

- A folio 31, contrato a término fijo suscrito por las partes el 10 de septiembre de 2007.
- A folio 34, certificación laboral expedida por la encartada el 9 de mayo de 2019.
- A folio 35, análisis de la situación laboral del demandante expedido por AXA COLPATRIA el 8 de diciembre de 2017.
- A folio 51, dictamen proferido por FAMISANAR el 25 de diciembre de 2017.
- A folio 56, dictamen proferido por FAMISANAR el 31 de marzo de 2018.
- A folio 61, evaluación de origen proferida por AXA COLPATRIA el 4 de enero de 2018.
- A folio 66, constancia expedida por la CLÍNICA NAVARRA el 8 de octubre de 2018.
- A folio 68, dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 10 de mayo de 2019.
- A folio 83, notificación de terminación del contrato de trabajo a partir del 9 de mayo de 2019.
- A folio 84, examen médico de retiro.
- A folio 89, sentencia de tutela proferida por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá.
- A folio 108 a 152, incapacidades.
- A folio 153, certificación de funciones expedido por la demandada el 04 de abril de 2017.
- A folio 155 a 233, historia clínica del demandante.

#### **Archivo 44**

- Dictamen proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 25 de octubre de 2021.

- Interrogatorio rendido por el representante legal de la demandada.
- Testimonios de las señoras ADRIANA AGUDELO MORENO y MARLEBY CONSTANZA CARRILLO BUSTOS.

### **Caso concreto**

En el caso bajo estudio no se encuentran en discusión los siguientes hechos: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual estuvo vigente desde el 10 de septiembre de 2007 hasta el 09 de mayo de 2019, ii) que la demanda finalizó el contrato de trabajo aduciendo justa causa por expiración del plazo pactado y iii) que mediante orden transitoria de tutela se ordenó el reintegro del demandante.

La discusión gira en torno a establecer si existió cosa juzgada constitucional en atención a que mediante sentencia de tutela proferida el 8 de julio de 2019 por el Juzgado 24 Civil Municipal de Bogotá se ordenó el reintegro del demandante.

Así las cosas, se evidencia que a folio 89 del archivo 1 milita el fallo de tutela donde se resolvió:

**PRIMERO. – ORDENAR** el amparo de los derechos al trabajo y estabilidad laboral reforzada de Fredy Mauricio Garzón Villamil identificado con cédula de ciudadanía No. 79.699.445, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO. – ORDENAR** a la Clínica Vascular Navarra S.A. por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación de esta providencia, si aún no lo ha hecho, reintegre a Fredy Mauricio Garzón Villamil a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando antes de su despido.

*De igual forma, en el término de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación por estado del presente fallo, el accionante deberá iniciar la acción respectiva ante la jurisdicción ordinaria en la especialidad laboral, so pena de cesar los efectos de la orden impartida.*

(...)

En este punto, es importante traer a colación lo reseñado en sentencia SL15882 de 2017, donde se indicó:

*“De los textos transcritos se infiere que es admisible recurrir a la acción de tutela como mecanismo definitivo o transitorio. El primer caso tiene*

*lugar ante la inexistencia de recursos o medios de defensa adicionales al alcance del ciudadano, los cuales deben ser evaluados en concreto, «en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante». Por lo tanto, en este evento, la tutela procede, bien sea porque no existe en el mundo jurídico una alternativa judicial diferente o ya sea porque, a pesar de existir, este instrumento jurídico no es idóneo y eficaz para salvaguardar los derechos fundamentales, en función de la situación objetiva y particular que rodea al accionante.*

*La segunda hipótesis se configura cuando la persona, a pesar de contar con un recurso ordinario disponible, suficiente y eficaz, acude a la acción constitucional para evitar un perjuicio irremediable. En este escenario la orden de tutela permanece vigente «durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado», a condición de que la acción ordinaria se promueva «en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela».*

...

*En estos términos, el recurrente no tiene razón en su argumento, pues también existe la posibilidad de conceder un amparo de manera definitiva, lo cual debe ser objeto de análisis por el juez de tutela en cada caso. Ahora bien, el juicio de procedibilidad que se esboce al respecto es un «elemento constitutivo e inescindible del fallo» (SU-1219- 2001) que, por tanto, hace tránsito a cosa juzgada. Dicho de otro modo: la decisión de amparar un derecho de manera transitoria o definitiva, corresponde al juez constitucional y, tal determinación, es un aspecto que se elucida en la sentencia de tutela.*

*Otra precisión. La cosa juzgada constitucional, derivada de un fallo de tutela que ampara de manera definitiva los ius fundamentales, se proyecta sobre el proceso ordinario. En efecto, si desde el prisma de la Constitución es procedente la tutela de los derechos fundamentales, es equivocado sostener que en el plano legal –que hoy se redimensiona e integra en un plano constitucional- la protección no tiene cabida.*

Dicho ello, para que se configurara la cosa juzgada constitucional era necesario que el amparo de tutela se hubiera emitido de forma definitiva, sin embargo, en el presente asunto la orden de tutela que favoreció al demandante se dio de forma transitoria por lo que era deber de la Juez de instancia decidir de fondo el asunto y determinar de forma definitiva si el despido que se efectuó el 9 de mayo de 2019 fue ineficaz o no, tal como lo realizó.

Por ello, no son de recibo las manifestaciones realizadas por el apoderado de la pasiva en su recurso de apelación pues era obligación de la A-Quo resolver de fondo el asunto y, si bien insiste el apoderado de la demandada en que ya se cumplió el fallo de tutela, ello no fue desconocido por la señora Juez quien atendiendo a la falta de pruebas del cumplimiento del fallo de tutela dentro de este proceso, autorizó a la encartada a descontar los valores que ya hubiese pagado al demandante en cumplimiento de la orden de tutela.

En cuanto a las sanciones económicas impuestas, atendiendo que la pasiva no demostró el pago de ningún concepto posterior al reintegro del demandante, era procedente que la A-Quo ordenara el pago de tales emolumentos teniendo en cuenta que encontró que el despido fue ineficaz por encontrarse el actor con protección laboral por su estado de salud, sin embargo, se reitera que se autorizó a la encartada a descontar los valores que ya hubiese pagado al demandante en cumplimiento de la orden de tutela.

En este punto cabe precisar que hay lugar a modificar el numeral tercero de la sentencia en el sentido de que el pago de los salarios solo procederá en aquellos periodos en que el demandante no hubiese estado bajo incapacidad médica puesto que el pago de auxilio económico por incapacidad y el pago de salario son incompatibles y además es necesario que en aquellos periodos de inexistencia de licencia de incapacidad médica el demandante haya prestado sus servicios personales en favor de la demandada, de lo contrario no procederá el pago de salarios de los días donde no acreditó la licencia de incapacidad médica ni tampoco se presentó a ejercer las funciones pese a no contar con licencia médica.

Finalmente, se aclara que no hay lugar a pago alguno por concepto de dotación no suministrada, por cuanto la parte activa no acreditó el monto dinerario que compense el no suministro de esa prestación social.

**COSTAS:** no se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia proferida el 16 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá, el cual quedará así:

**TERCERO: CONDENAR** a la CLINICA VASCULAR NAVARRA S.A. a PAGAR al señor FREDY MAURICIO GARZÓN VILLAMIL los salarios correspondientes a los días de los periodos en que no cuente el actor con licencia de incapacidad médica y que se haya presentado a laborar de forma efectiva, advirtiendo que no procederá el pago de salarios de los días donde no presentó incapacidad médica y tampoco se hizo presente a laborar; adicionalmente, deberá pagar las prestaciones sociales exceptuando cualquier pago de compensación por concepto de dotación. Tanto los salarios como prestaciones deberán ser pagados desde la fecha del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro y a EFECTUAR los aportes al sistema general de seguridad social integral durante el mismo interregno, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR EN TODO LO DEMÁS** la sentencia proferida el 16 de agosto de 2023 por el Juzgado Veintisiete (27) Laboral del Circuito de Bogotá.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada

  
**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado