

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JHON JAIRO LUNA RADA CONTRA DARÍO SANTAMARÍA SUÁREZ

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal de los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 28 de agosto de 2020, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

Jhon Jairo Luna Rada, por intermedio de apoderada judicial, demandó a Darío Santamaría Suárez, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, vigente del 21 de febrero de 2007 al 2 de abril de 2019. En consecuencia, se condene al pago del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, aportes a seguridad social en pensión con destino a la AFP Porvenir S.A., aportes a seguridad social en salud, sanción por no consignación de las cesantías, indemnización por no pago de los intereses a las cesantías, sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, indemnización por despido injusto; junto con la indexación de las sumas, lo ultra y extra petita, y las costas.

Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados a folio 3 del expediente, en los que en síntesis se indica que: laboró para el demandado desde el 21 de febrero de 2007 hasta el 2 de abril de 2019, en el cargo de “Técnico en electrodomésticos”, labor que desempeñó en el establecimiento de comercio denominado “Central de Licuadoras” propiedad del accionado, siempre cumpliendo las órdenes impartidas por éste; el horario de trabajo fue de lunes a sábado de 8:30 am a 6 pm; el último salario devengado correspondió a la suma de \$1.600.000.00; el 2 de abril de 2019 Santamaría Suárez dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa; el demandado le adeuda lo aquí petitionado.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por el accionado en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas (fls. 102 a 114); en cuanto a los hechos aceptó la prestación personal del servicio por parte del actor, aclarando que se trató de un contrato de prestación de servicios; sobre los restantes hechos manifestó que no son ciertos. Propuso la excepción previa de prescripción, frente a la cual el a quo resolvió pronunciarse en la sentencia (C.D. fl. 132).

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 136) en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 21 de febrero de 2007 al 2 de abril de 2019. Condenó al demandado a pagar al actor las siguientes sumas: \$9.596.212.00 por concepto de cesantías, \$354.060.00 por intereses a las cesantías, \$708.121.00 como sanción por no pago de los intereses a las cesantías, \$3.400.580.00 por concepto de primas de servicio, \$1.700.425.00 por vacaciones, \$26.335.970.00 como sanción por no consignación de cesantías, \$13.454.399.00 por concepto de indemnización por despido injusto, y la indemnización moratoria a razón de \$53.333.00 diarios hasta por 24 meses y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera. Absolvió de las

restantes pretensiones. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción; condenando en costas al accionado.

RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión del a quo, las partes interponen recursos de apelación, así: el extremo demandante argumenta que el salario de los años 2016 y 2017 es superior al mínimo, lo cual se encuentra debidamente probado, por lo que solicita la reliquidación de las acreencias laborales que fueron objeto de condena. Adicionalmente, peticona que se interprete el artículo 65 del CST de manera favorable a los intereses del trabajador, aplicando el criterio expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-781 de 2003, en consecuencia, se condene a reconocer y pagar un día de salario por cada día de mora hasta que se verifique el pago total de la obligación. Por último, solicita que se condene al pago del auxilio de transporte, punto frente al cual no se pronunció el a quo.

A su turno, la parte demandada argumentó que el contrato que unió a las partes no puede generar efectos jurídicos toda vez que el actor tenía la intención de causar daño al demandado “y esta persona John Jairo tenía un contrato de trabajo con el señor Darío Santamaría que debía haberse desenvuelto en los cánones morales de la persona, pero no ocultarle desde un comienzo que él tenía una empresa”.

C O N S I D E R A C I O N E S

Atendiendo a lo previsto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad planteados por las partes al momento de sustentar sus recursos de apelación.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sea lo primero señalar que el accionado, al momento de sustentar su recurso de apelación, no controvertió las razones que llevaron a la juez de conocimiento a declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes, por el contrario, reconoció expresamente la existencia de ese vínculo laboral, centrando su inconformidad en el hecho que el actor tenía una empresa de su propiedad, con

lo cual pretendió causarle un perjuicio, razón por la cual el contrato de trabajo no puede tener ningún efecto jurídico.

Frente a este punto, cumple recordar que el accionante, al absolver interrogatorio de parte, reconoció que el 29 de octubre de 2018 compró un negocio de reparación de electrodomésticos que era atendido por su esposa e hijo y, por tal razón, no interfería con la labor que desempeñaba al servicio de Santamaría Suárez; afirmación que fue corroborada por los testigos Jaqueline Mendoza Pinzón, Rosario Herrera Moreno y Sonia Pérez Velazco, quienes de manera coincidente manifestaron que siempre vieron al actor cumpliendo sus labores en “Central de Licuadoras” en un horario de 8 u 8:30 am a 6 o 6:30 pm.

En este orden de ideas, y jurídicamente hablando, nada impedía al actor ser propietario de un establecimiento de comercio y, de manera concomitante, ostentar la condición de trabajador del aquí demandado, pues cada una de estas calidades conserva su propia individualidad, sin que la ejecución del contrato de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo se hubiesen visto afectados o comprometidos por la adquisición de un negocio de reparación de electrodomésticos por parte del promotor de la Litis.

Así las cosas, considera la Sala infundados los argumentos expuestos por la parte pasiva en su apelación; imponiéndose confirmar la decisión del a quo, en cuanto declaró probada la existencia del contrato de trabajo.

SALARIO DE LOS AÑOS 2016 Y 2017

Una de las inconformidades planteadas por el demandante en su recurso se contrae a la determinación de los salarios devengados en los años 2016 y 2017, argumentando que se encuentra probado un salario superior al mínimo.

A efectos de determinar el monto de los referidos salarios, la Sala se remite a la certificación obrante a folio 19 del plenario, en la que el accionado hace constar que “La última cifra que recibió a partir del año 2018 y hasta el 2 de Abril/2019 fue de \$1.600.000 mensuales”; sin que allí se haga referencia a lo devengado en anualidades anteriores. Ahora, si bien fueron aportadas copias de los documentos denominados “Comprobantes de egreso” (fls. 24 a 93), lo cierto es que

dichos medios de prueba no brindan certeza sobre la persona que realiza el pago, pues corresponden a un formato genérico diligenciado a mano, en el que únicamente aparece la firma del accionante como constancia de recibido.

Por lo tanto, al no encontrar la Sala medio de convicción alguno que lleve a conclusión diferente a la expuesta por el a quo, se impone confirmar su decisión en este punto.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Otro de los reparos del demandante radica en la manera en que fue calculada la indemnización moratoria, pues considera que la interpretación del a quo no corresponde a lo establecido en el artículo 65 del CST.

Pues bien, el referido artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, establece que, si al momento de la terminación del contrato de trabajo el empleador no cancela los salarios y prestaciones sociales debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley, se hace acreedor a una sanción consistente en un salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Cuando la demanda se instaura antes de los 24 meses a la terminación del vínculo laboral y el ex trabajador devenga más de un salario mínimo legal, la indemnización moratoria es de un día de salario por cada día de retardo hasta cuando se paguen esos haberes sociales, y si se promueve la demanda después de ese plazo procederán los intereses moratorios sobre las acreencias adeudadas a partir del mes 25 y por los 24 meses anteriores el salario diario aludido; indemnización que debe estar en consonancia con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-781 de 2003, en la que precisó:

“No quiere significar lo anterior que los trabajadores que perciben una asignación superior al salario mínimo hayan quedado desprotegidos en el evento en que a la terminación del vínculo su empleador no les pague los salarios y prestaciones adeudados, lo cual sí resultaría desproporcionado, pues de todas formas tienen derecho a la indemnización por falta de pago. Sin embargo, en los términos del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, para que a partir del mes veinticinco (25) de mora continúen con el derecho a la indemnización, es preciso que hayan acudido ante la jurisdicción ordinaria, pues de lo contrario sólo podrán reclamar intereses moratorios “a la tasa máxima” para los créditos de libre asignación que certifique la Superintendencia Bancaria, exigencia que se justifica plenamente porque, como fue explicado en el seno del propio Congreso, la anterior regulación dio lugar a que algunos trabajadores esperaran mucho tiempo para presentar sus demandas, casi llegado el día de la prescripción, obteniendo así cuantiosas indemnizaciones por este concepto.”

La citada sentencia de la Corte Constitucional se constituye en una fuente obligatoria para todas las autoridades públicas en Colombia, incluidos los jueces, pues así lo ordena el artículo 243 de la Constitución Política, el cual es claro al indicar que:

“ARTICULO 243. Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional.

Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexecutable por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución.”

Quiere ello decir que las sentencias que profiera la Corte Constitucional en ejercicio del control de constitucionalidad son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y para los particulares. En el mismo sentido, los artículos 46 y 48 de la Ley 270 de 1996 y los artículos 21 y 22 del Decreto 2067 de 1991, establecen que las decisiones que dicte la Corte Constitucional en ejercicio del control de constitucionalidad son definitivas, de obligatorio cumplimiento y tienen efectos erga omnes.

Así lo expuso el Máximo Tribunal Constitucional en la sentencia C-621 de 2015:

“En punto a este tema, se resolvió la pregunta de si las sentencias de la Corte Constitucional son fuente obligatoria -art. 230 inciso 1° C.P. o un criterio auxiliar -art. 230 inciso 2°, a favor de la primera opción, es decir, las sentencias de la Corte Constitucional son fuente obligatoria para las autoridades. En punto a este tema sostuvo la Corte:

“Para esta Corporación es muy claro que la respuesta a tal pregunta no es otra que la de considerar que tal sentencia es fuente obligatoria. Así lo dispone el artículo 243 superior precitado e incluso el inciso 1° del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que dice: Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares.”

Dados los anteriores derroteros, y teniendo en cuenta que en el sub examine el vínculo laboral finalizó el 2 de abril de 2019 y la demanda se radicó el 6 de septiembre de 2019 (acta de reparto fl. 94), esto es, antes de transcurridos 24 meses de la terminación del contrato de trabajo; y considerando que el salario devengado por el actor era superior al mínimo legal mensual vigente, el cual a la finalización del vínculo ascendía a \$1.600.000.00, concluye la Sala que le asiste razón al demandante en su apelación, toda vez que lo procedente era condenar al pago de un día de salario por cada día de retardo hasta cuando se cancelen los salarios y prestaciones debidos; razón por la que se modificará la decisión recurrida en este sentido.

AUXILIO DE TRANSPORTE

Por último, solicita el demandante en su apelación que se condene al pago del auxilio de transporte; súplica que resulta nueva dentro del proceso, pues nada se dijo sobre ella en el libelo inicial. De proceder así se estaría trasgrediendo el principio de congruencia de la sentencia que impone al juzgador la obligación de proferir su fallo de acuerdo con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si la ley así lo exige (art. 281 del CGP). Sin que dicha falencia de la demanda sea suplida por el juez en virtud de las facultades extra y ultra petita, porque para ello se requiere que los hechos en que se funda dicha decisión deben ser discutidos y probados dentro del proceso, facultad que sólo la tiene el juez de primera instancia, mas no el tribunal (art. 50 del CPT y SS). Por eso la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 10 de marzo de 1998, señaló sobre el particular:

“El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada ab initio en el juicio. Es por eso que el demandante, al elaborar su demanda laboral, debe ser cuidadoso no sólo al formular sus pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción.”

Las consideraciones precedentes conducen a desestimar los planteamientos del recurso frente al auxilio de transporte, debiéndose, en consecuencia, confirmar la sentencia apelada en este sentido.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

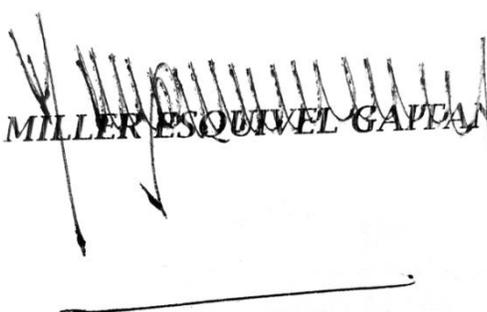
Primero.- *Modificar el inciso final del ordinal segundo de la parte resolutive de la sentencia apelada, en el entendido que la indemnización moratoria que debe pagar el demandado al actor corresponde a un día de salario por cada día de*

retardo, esto es, la suma diaria de \$53.333.00, hasta cuando se cancelen los salarios y prestaciones sociales adeudados.

Segundo.- Confirmar en lo demás la decisión recurrida.

Tercero.- Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$300.000.00 por concepto de agencias en derecho de esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GATTÁN


~~LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ~~
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JOSÉ GILDARDO ZAMBRANO CONTRA INDEPENDENCE DRILLING S.A.

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para surtir la presente audiencia, los Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral la declaran abierta

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 14 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

DEMANDA

José Gildardo Zambrano, por medio de apoderado judicial, demandó a Independence Drilling S.A., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 30 de octubre de 2012 y el 29 de octubre de 2014; la ineficacia de su despido efectuada al haberse realizado sin la autorización del Ministerio de Trabajo ante la limitación física que padecía en el momento; se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba

o a uno de igual o mejor categoría y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, así como las prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás acreencias laborales, junto con intereses moratorios e indexación, lo ultra y extra petita y por las costas y agencias en derecho. Subsidiariamente se declare que fue despedido sin justa causa y el condene al pago de la indemnización respectiva (art. 64 CST).

Como fundamento de las pretensiones narró los hechos enlistados a folios 2 a 6 del expediente, en los que en síntesis indica que: celebró con la demandada contrato de trabajo a término indefinido el 30 de octubre de 2012 para desempeñase como supervisor de perforación con personal a su cargo como un encuellador, unos cuñeros y un aceitero, pacto salario integral y el último devengado fue de \$10.115.903; la labor la prestó en turnos rotativo de 12 horas en varios campos situados en la geografía nacional, el último lugar fue en la Torre 50 ubicada en el campo Ocelote, vereda La Cristalina del municipio de Puerto Gaitán - Meta; señala que aproximadamente desde agosto de 2014 presentó cuadro de disfonía severa, dolor de garganta y dificultada para mandar, la cual fue puesta en conocimiento del médico del campo petrolero: en octubre de 2014 estando trabajando en turno nocturno, ocurrió un accidente con el taladro por una falla en una válvula que produjo derrame de lodo, de lo cual se presentaron los reportes correspondientes; que al día siguiente ante el empeoramiento de su estado de salud por las patologías antes mencionadas asistió al médico general quien le recomendó hacerse ver de un especialista; que 2 o 3 días después fue llamado de manera verbal a rendir descargos por el accidente referido donde fue interrogado junto con su equipo de perforación; que estando en descanso fue llamado a capacitación el 29 de octubre de 2014 y su finalización le fue entregada comunicación en la le terminaron su contrato de trabajo aduciendo justa causa, sin indicar la causal invocada o falta cometida, ni le fue notificada decisión alguna del trámite disciplinario, también se le entregó copia de la liquidación final del contrato y de los 3 últimos pagos a seguridad social. Agrega que el trámite disciplinario omitió notificación de la apertura de la investigación, ni los cargos imputados, pruebas, su definición, ni la posibilidad de interponer recursos; que durante la relación laboral no fue objeto de llamados de atención, al momento de acudir al examen médico de retiro no se llevó o a cabo en espera de resultados de exámenes médicos, por lo que fue

despedido con pleno conocimiento de su limitación física con ocasión de su padecimiento sin agotar el trámite correspondiente ante el Ministerio de Trabajo; que el 4 de noviembre de 2014 se le hizo valoración médica y examen en el que se le diagnosticó laringitis posterior, reflujo faringo-laríngeo y un pólipo del pliegue vocal derecho y el 19 del mismo mes y año se le realizó otro examen especializado con que se le estableció "Disfonía con 5 meses de evolución secundaria a pólipo en cuerda vocal derecha y el 16 de enero de 2015 le realizaron procedimiento quirúrgico y posteriormente ha sido revisado en citas de control.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por la demandada en legal forma y dentro de término mediante escrito obrante a folios 154 a 178 en el que se opuso todas las pretensiones excepto la relacionada con la declaratoria de la existencia de contrato de trabajo a término indefinido durante los extremos señalador por el promotor; frente a los hechos acepta los relacionados con la vinculación contractual, el cargo desempeñado, sus funciones el salario integral pactado y el último valor devengado, así como el último lugar de prestación de servicios y que durante la relación laboral no fue objeto de llamados de atención, frente a los demás dijo no ser ciertos y no constarle. Como medios de defensa propuso las excepciones de: cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, pago, cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

A través de auto proferido en audiencia llevada a cabo el 3 de marzo de 2020, con ocasión del fallecimiento del demandante ocurrida el 20 de febrero de 2020, acreditado con registro de defunción incorporado al expediente; así como registros civiles de matrimonio y de nacimiento vistos a folios 248 a 252, se tuvo como sucesores procesales a María Argenis Olaya Lozano, Lina María y Andrés Alberto Zambrano Olaya, en su condición de cónyuge e hijos del señor José Gildardo Zambrano.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme a lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia atrás referida (cd fl 262 y acta fls. 264 y 265) en la que declaró probada la excepción de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y condenó en costas al demandante

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la demandante la recurre en apelación (cd fl. 180 hora 1:05:20) centrando su inconformidad únicamente frente a las pretensiones subsidiarias, esto es la indemnización por despido sin justa causa e indexación, insistiendo que no se cumplió con las etapas del proceso disciplinario que adelantó la empresa en su contra como es la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, y en la carta de terminación del contrato no se precisó los cargos imputados, ni las faltas disciplinarias cometidas, tampoco se hizo traslado de las pruebas para controvertirlas y bien en los descargos rendidos se aceptó que tuvo una discusión con una trabajadora a su cargo, no aceptó que hubiese sido grosero con ella; que en proceso disciplinario tampoco se menciona un término en el cual pudiera controvertir las pruebas recaudadas, no se emitió una decisión, ni le fue notifica dentro del citado proceso, por lo que no tuvo la oportunidad de presentar algún recurso, por lo que se produjo una violación al debido proceso, aunado que no se encuentra demostrada justa causa de terminación del contrato; y solicita se revoque la sentencia apelada en tal sentido.

CONSIDERACIONES

Atendiendo lo expuesto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, la que se concreta a la indemnización por despido sin justa causa indexada.

CONTRATO DE TRABAJO - TERMINACIÓN

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 30 de octubre de 2012 al 29 de octubre de 2014, en el que el demandante se desempeñó como supervisor de perforación, siendo su último lugar de trabajo en la Torre 50 ubicada en el campo Ocelote, vereda La Cristalina del municipio de Puerto Gaitán - Meta; y su salario integral fue de \$10. 115.903,00 mensuales, lo cual fue aceptado por la demandada en respuesta al libelo y se corrobora con las documentales aportadas a folios 81 y ss del instructivo

Así, el motivo de inconformidad propuesto por la parte demandante se centra en que al trabajador no se le garantizó el debido proceso y derecho de defensa en razón a que no fue debidamente citado a descargos, durante el trámite administrativo disciplinario no se otorgaron las garantías procesales correspondientes y la carta de terminación del contrato no establece ni siquiera una causal constitutiva de justa causa para el rompimiento del vínculo contractual. Situación que no fue analizada por el a quo, ya que al no encontrar probada la incapacidad física aducida para el reintegro (ley 361), creyó que eso era suficiente para absolver de las pretensiones, sin adentrarse en el análisis de la justa causa mencionada por la demandada y que se hace mención en los hechos de la demanda, a efecto de proceder respecto de la petición subsidiaria.

Cumple, entonces, precisar que se encuentra acreditado el hecho del despido, por manera que es carga procesal del empleador demostrar la justeza del mismo. En consecuencia, procederá la Sala al análisis de los medios probatorios allegados al proceso.

Pues bien, en el caso de autos, la determinación de Independence Drilling S.A. de rescindir el contrato de trabajo fue comunicada al promotor mediante carta fechada 29 de octubre de 2014 (fls. 38, replicada a folio 109); allí se expresó:

“Atendiendo los descargos realizados el 20 de octubre de 2014, le informamos que Independence Drilling S.A., procede a realizar la terminación de su Contrato de Trabajo de manera unilateral CON JUSTA CAUSA a partir del 29 de octubre 2014.”

Sobre el particular es de precisar que el artículo 62 del CST, señala que “Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.» Es decir, que el empleador al momento de la terminación el contrato debe indicar la causal o motivo de esa determinación, en forma precisa y concreta, sin que posteriormente pueda aducir hechos distintos. Esto para brindarle al trabajador el ejercicio del derecho de defensa, en tanto pueda controvertirlos. A ellos se debe limitar, entonces, la labor del juez en este aspecto de esa controversia. En el caso que nos ocupa se tiene que la circunstancia esbozada por la demandada para finiquitar el contrato de trabajo, sin individualizarla, fue a “ los descargos realizados el 20 de octubre de 2014”, por lo que se debe ir a esos a fin de poder encontrar la causa de finalización del nexo laboral.

Así tenemos que contrario a lo señalado por el demandante desde el libelo introductorio en el sentido de que no fue objeto de citación a descargos; con el documento incorporado a folio 95 del plenario, es claro que a través de comunicación del 17 de octubre de 2014, la empleadora citó al demandante a tal diligencia para el 20 del mismo mes y año, especificando la causa de los mismos “Respecto a la discusión sostenida con la señora Sandra Muñoz el día 16 de octubre de 2014”; lo anterior con base en informe disciplinario rendido por la antes nombrada en la que indica que en forma despectiva y grosera se dirigió a ella y a la compañera Janeth Martínez indicándoles que toda su labor es una mentira, que no eran nada y en ese equipo no había un líder HSE, que no había gestión de su parte, dejándolas en entredicho, descalificando su labor de forma agresiva, denigrándolas como personas y como profesionales (fls 96 y 97).

Así mismo a folios 99 a 102 del instructivo se anexó diligencias de descargos practicados al señor Zambrano el 20 de octubre de 2014, en los que frente a los hechos puntuales por los que fue citado a dicha diligencia, niega que el 16 de octubre del mismo año haya tenido algún altercado con la señora Sandra Muñoz jefe de HSE, indicando que el único reclamo que se hizo fue por el incumplimiento de sus funciones en materia de seguridad industrial de la empresa, con lo cual se hubiese evitado accidentes en su

labor y que allí no se cuenta con apoyo de un líder de HSE, y en ningún momento acepta que se hubiese dirigido a la mencionada en forma grosera o altanera.

Igual, se observa que en la misma diligencia se recibió los testimonios de los Carlos Bolaños, Jonathan Hidalgo, William Velasco Rodríguez, Giovanni Carrillo, Robinson Iván Vargas Cardozo y Rodrigo Cuenca y Juan Antonio Pérez Castro, quienes en sus breves declaraciones manifestaron frente al hecho puntual de los descargos, fue que el demandante efectivamente en reunión de pre-turno le reclamó a la señora Sonia Muñoz por su falta de presencia como responsable de seguridad HSE en los procesos de ejecución de su labor, y le indicó que prácticamente no hacían nada en la empresa, en ningún momento lo hizo de manera grosera, altanera o grosera.

Teniendo en cuenta los hechos en que se fundamentó el llamado a descargos de que fue objeto el demandante, y que fue la causa de la determinación patronal, no se trajo al proceso prueba alguna que conduzca a este colegiado a establecer la ocurrencia de tal conducta por parte del demandante respecto de su compañera de trabajo Sandra Muñoz, Jefe de HSE (seguridad industrial), por el contrario, lo que se extracta fue la ocurrencia de una reclamación ante la supuesta falta de presencia de su parte en los procesos seguridad para ejecución de su labor para la compañía, sin ejercer actos de violencia o malos tratamientos, como lo manifestaron los trabajadores que concurrieron a la diligencia de descargos, no sin antes advertir que dentro del proceso no se practicó ninguna prueba que ratificara lo mencionado por la demandada, en efecto se desistió del único testimonio pedido.

En razón de lo anterior al no haberse demostrado por la demandada la ocurrencia de la falta endilgada al señor José Gildardo Zambrano, ante la evidente terminación del contrato de trabajo sin justa causa, ha de revocarse los ordinales primero y segundo de la sentencia apelada para en su lugar conceder la pretensión subsidiaria, es decir, la indemnización consagrada en el literal b) del artículo 64 del CST, la que al ser liquidada teniendo en cuenta el tiempo de servicios y el último salario integral devengado, asciende a \$11.801.887.00, suma que debe ser indexada

teniendo en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de la moneda colombiana entre la terminación del contrato y el día en que se realice el pago correspondiente a los sucesores procesales reconocidos.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

Por regla general las acciones emanadas de las leyes laborales prescriben en 3 años que se cuentan desde que la obligación se hizo exigible, presentándose el fenómeno de interrupción previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del CPT y SS, interrupción extrajudicial, que puede llevarse a cabo por una sola vez, mediante un simple reclamo escrito del trabajador o quien alegue el derecho en su favor, lo que viene a generar desde su presentación un nuevo conteo del plazo de prescripción.

En el caso concreto se tiene que la terminación del contrato de trabajo se produjo el 29 de octubre de 2014 y la demanda fue presentada el 27 de junio de 2017, conforme da cuenta el acta de reparto vista a folio 65 del plenario, por lo que es claro que no operó el fenómeno prescriptivo frente a la pretensión ordenada en precedencia al haberse presentado la demanda dentro de los 3 años siguientes al rompimiento del vínculo contractual.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

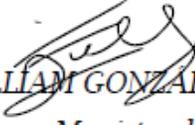
Primero.- Revocar los ordinales primero y segundo de la sentencia apelada, para en su lugar declarar no probadas las excepciones propuestas por la demandada y consecuentemente condenar a Independence Drilling S.A. a reconocer y pagar a María Argenis Olaya Lozano, Lina María y Andrés Alberto Zambrano Olaya en calidad de los sucesores procesales del señor José Gildardo Zambrano, la suma de \$11.801.887.o, la cual debe ser indexada entre la fecha de causación y el día en que se realice su pago.

Segundo.- Costas de las instancias a cargo de la demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$500.000.00 por concepto de agencias en derecho de esta instancia.

Notifíquese en legal forma a las partes.


MILLER ESQUIVEL GALDAN
Magistrado


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PEDRO EDUARDO QUEVEDO ZAMUDIO CONTRA BRINK'S DE COLOMBIA S.A.

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal de los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida el 8 de septiembre de 2020, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

Pedro Eduardo Quevedo Zamudio, por intermedio de apoderado judicial, demandó a Brink's de Colombia S.A., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, vigente del 5 de mayo de 2004 al 29 de marzo de 2015. En consecuencia, se condene al pago de horas extras, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, saldo de la indemnización por despido injusto, sanción por no consignación de las cesantías, indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST; así como los ajustes sobre las cotizaciones al sistema general de seguridad social, lo ultra y extra petita, y las costas.

Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados de folios 1 a 4 del expediente, en los que en síntesis se indica que: trabajó para la demandada desde el 5 de mayo de 2004 hasta el 29 de marzo de 2015, desempeñando el cargo de "Supervisor de Central"; su horario fue rotativo cada tres semanas; desde el 31 de mayo de 2004 hasta el 31 de enero de 2008 la accionada le pagó todas horas extras, con recargos nocturnos y demás trabajo suplementario; el 16 de enero de 2008 se firmó un otrosí, mediante el cual se estableció que las labores desarrolladas estarían catalogadas como de dirección, confianza y manejo; a partir del 1° de febrero de 2008 y hasta la finalización del vínculo laboral, la sociedad enjuiciada omitió pagarle horas extras, con recargos nocturnos y demás trabajo suplementario, pese a que siguió desempeñando el mismo cargo; el 27 de marzo de 2015 se dio por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo; el 20 de diciembre de 2016 presentó reclamación ante la accionada, obteniendo respuesta negativa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por la accionada en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas (fls. 185 a 202); en cuanto a los hechos aceptó la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales del mismo, el otrosí firmado el 16 de enero de 2008, la forma de terminación del vínculo laboral, la reclamación presentada por el actor y la respuesta negativa obtenida; sobre los restantes manifestó que no son ciertos. Como medios de defensa propuso las excepciones que denominó prescripción de los derechos laborales pretendidos; pago total de acreencias laborales; inexistencia de obligaciones demandadas - cambio de cargo o ascenso durante la relación laboral; exclusión de los cargos de dirección, manejo y confianza para pago de jornada suplementaria (horas extras); omisión (culpa exclusiva) del extrabajador al no comunicar sus turnos de trabajo y jornada laboral al pagador de la empresa; temeridad y mala fe; buena fe y lealtad de la pasiva; carga de la prueba en las horas extras y recargos de ley; y la innominada.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 303) en la que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 5 de mayo de 2004 al 29 de marzo de 2015, en virtud del cual el actor desempeñó como último cargo el de supervisor de central de alarmas. Declaró que el cargo ejercido por el actor como supervisor de central de alarmas desde el 16 de enero de 2008 hasta el 29 de marzo de 2015, no era de dirección, confianza y manejo. Condenó a Brink's de Colombia S.A. a pagar al accionante las siguientes sumas: \$444.806,00 y \$411.727,00 por concepto de horas extras ordinarias, dominicales y recargos nocturnos, causados en los meses de febrero y marzo de 2015, respectivamente; \$70.585,00 por auxilio de cesantías del año 2015; \$2.094,00 por intereses a las cesantías del año 2015; \$70.585,00 correspondiente a prima de servicios del año 2015; \$3.130.449,00 por la diferencia en la indemnización por despido injusto; y a título de indemnización moratoria, los intereses moratorios causados a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la Superintendencia Financiera, sobre las sumas adeudadas por concepto de horas extras y prestaciones sociales. Condenó a la accionada a pagar, con destino a la administradora de pensiones a la que se encuentre afiliado el demandante, la diferencia en los aportes pensionales de los meses de febrero y marzo de 2015, teniendo en cuenta los siguientes IBC: febrero de 2015 \$3.823.076,00 y marzo de 2015 \$3.789.997,00. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción. Absolvió de las restantes pretensiones; condenando en costas a la pasiva.

RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, las partes interponen recursos de apelación: el extremo demandante argumentó que se encuentran debidamente probadas las horas extra laboradas, sin que pueda concluirse que el horario del actor se acreditó de manera genérica, pues quedó establecido que desempeñaba turnos rotativos de tres semanas, los cuales resultan definibles y verificables teniendo como punto de partida el 16 de enero de 2008.

Por su parte, Brink's de Colombia S.A. manifestó que el actor estaba encargado de la seguridad de la empresa, tenía entre sus facultades la apertura de bóvedas y

manejaba personal, razón por la cual su cargo era catalogado como de dirección, confianza y manejo; es así que el otrosí suscrito en enero de 2008 goza de plena legalidad. Agregó que en el presente asunto se presentó culpa exclusiva del trabajador, pues fue éste quien no reportó sus propios turnos a nómina. Añadió que la empresa siempre actuó de buena fe, toda vez que en vigencia de la relación laboral y a la finalización de la misma, pagó lo que creyó deber, y nunca buscó sustraerse de sus obligaciones. Por último, solicitó la disminución del monto fijado por concepto de agencias en derecho. Argumentos reiterados en los alegatos presentados en esta instancia.

CONSIDERACIONES

Atendiendo a lo previsto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad planteados por las partes al momento de sustentar sus recursos de apelación.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 5 de mayo de 2004 al 29 de marzo de 2015, en virtud del cual el actor inicialmente desempeñó el cargo de “Operador Central de Alarmas”, y a partir del 16 de enero de 2008 ejerció el de “Supervisor Central de Alarmas”; lo anterior encuentra respaldo probatorio en el contrato de trabajo (fls. 203 y 204), el otrosí suscrito el 16 de enero de 2008 (fl. 120), la carta de terminación (l. 121), la liquidación final de la salarios y prestaciones (fls. 122 y 123), la certificación expedida por Brink’s de Colombia S.A. el 10 de abril de 2015 (fl. 23); así como en lo aceptado por la pasiva al dar contestación a la demanda y por su representante legal al absolver interrogatorio de parte; supuestos fácticos establecido en primera instancia, sin que fueran objeto de reproche en la alzada.

INEFICACIA CLÁUSULA DEL CONTRATO DE TRABAJO - TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

El debate en esta instancia se centra en determinar si las labores ejecutadas por el actor en el cargo de supervisor central de alarmas, a partir del 16 de enero

de 2008, pueden ser catalogadas como de dirección, confianza y manejo, para, de esta manera, establecer la viabilidad de declarar ineficaz la cláusula del contrato de trabajo que lo cataloga de tal manera, y así determinar la procedencia del pago del trabajo suplementario.

En relación con el tema sometido a estudio, es preciso recordar que el artículo 162 del CST indica que los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo; sin embargo, el referido código no define dichos conceptos, razón por la cual ha sido labor de la doctrina y jurisprudencia determinar el alcance los mismos. Así, se tiene que el trabajador de dirección, confianza y manejo actúa en función no simplemente ejecutiva, como el trabajador ordinario, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, interviene en la implementación de las políticas de la empresa y en hacer que éstas se cumplan por los trabajadores ordinarios o comunes en aras del éxito de la empresa, por lo que igualmente funge como representante del empleador en las voces del artículo 32 del CST, en cambio el trabajador ordinario simplemente ejecuta las labores contratadas y las órdenes que le imponga el empleador.

Así, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como las de radicación No. 24428 del 19 de julio de 2016, No. 34417 del 20 de agosto de 2008, No. 40016 del 1° de agosto de 2012 y No. 45068 del 11 de noviembre de 2015, entre otras, ha señalado, en síntesis, que los cargos de dirección, confianza o manejo se caracterizan por cuanto los intereses tienden a confundirse con los del propio empleador, además de tener una especial capacidad de mando y dirección sobre los demás asalariados de la empresa; por lo que exigen honradez, rectitud y lealtad especiales, lo que indica que el empleador deposita en el trabajador un grado especial de confianza, distinto al exigido a cualquier otro trabajador, en tanto aquellas labores comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa.

Atendiendo lo anterior, encuentra la Sala que el acto jurídico aquí debatido consiste en el otrosí al contrato de trabajo suscrito entre las partes el 16 de enero de 2008, el cual en sus numerales primero y segundo estableció que las labores desempeñadas por el actor como supervisor central de alarmas serían consideradas como de dirección, confianza y manejo, en los siguientes términos:

“1. Que a partir del 16 de Enero de 2008, el señor PEDRO EDUARDO QUEVEDO ZAMUDIO se desempeñará como SUPERVISOR CENTRAL DE ALARMAS con una asignación básica mensual de \$2.130.000.00.

2. De igual forma establecen que las labores ejecutadas por el trabajador, están catalogadas como de dirección, confianza y manejo, razón por la cual está excluido sobre la regulación de la jornada máxima de trabajo de conformidad con el literal a) del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo”.

En su recurso de apelación, la parte accionada insiste en la legalidad de la cláusula antes citada, aduciendo que las funciones de supervisor central de alarmas ejercidas por el actor son propias de un cargo de dirección, confianza y manejo.

Trazados estos derroteros, procede la Sala a analizar las pruebas recaudadas. En primer lugar, de folios 235 a 237 se observa el documento denominado “CARTA DE IDENTIFICACIÓN OCUPACIONAL CIO BRINKS DE COLOMBIA” para el cargo “SUPERVISOR DE CENTRAL DE ALARMAS Y CCTV”, en el que se indica:

“1. UBICACIÓN ORGANIZACIONAL

<i>Cargo:</i>	<i>SUPERVISOR DE CENTRAL DE ALARMAS Y CCTV</i>
<i>Superior inmediato:</i>	<i>Director de Infraestructura y Masa</i>
<i>Superior a siguiente nivel:</i>	<i>Gerente de Seguridad</i>
<i>Reportan al Cargo:</i>	<i>No aplica al cargo</i>

2. PROPÓSITO/MISIÓN DEL CARGO

Supervisar el cumplimiento de las normas establecidas para el funcionamiento del sistema de alarmas y seguridad electrónica de Brinks de Colombia S.A., garantizando la confiabilidad y seguridad del negocio.

[...]

RESPONSABILIDAD

- Supervisar la evacuación de señales de alarma, de acuerdo a las listas de reacción establecidas.*
- Verificar que la señal evacuada sea tramitada correctamente de acuerdo a la lista de reacción correspondiente y se informe a las personas adecuadas para desencadenar una reacción oportuna que evite cualquier siniestro.*
- Actualizar el sistema de alarmas.*
- Inclusión en el sistema de: Horarios de apertura y cierre de las sedes, Usuarios del sistema de alarmas, Zonas que componen la alarma de una sede.*
- Realizar verificaciones de funcionamiento del sistema de alarmas.*
- Evaluación de tez periódicos.*
- Verificación de palabras claves.*
- Retroalimentación al personal.*
- Seguimiento y control.*
- Tramitar informe de eventos de alarmas a las Gerencias regionales y Directores de sede.*
- Elaborar cuadro con relación de eventos.*
- Elaborar cuadro de recepción de señales.*
- Actualización de estadísticas.*
- Coordinar y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad dentro de la Central de Alarmas y CCTV.*

- *Coordinar protocolo para el ingreso a la Central de Alarmas y CCTV.*

AUTORIDAD

- *No aplica*
[...]

5. CONFIDENCIALIDAD

*Elabora informes confidenciales como:
Programación de zonas, programación de usuarios, programación de horarios.
Maneja informes confidenciales como:
Estado general del sistema de alarmas.”*

Adicionalmente, la Representante Legal de Brink's de Colombia S.A., al absolver interrogatorio de parte, afirmó que el operador de central de alarmas es el encargado de monitorear, de manera rutinaria y constante, las cámaras y las alarmas en caso de presentarse una situación que pueda generar riesgo para la compañía; y que el jefe inmediato de estos operadores es el supervisor de central de alarmas, quien no sólo verifica el cumplimiento de la labor por parte de aquellos, sino que también les imparte órdenes, les asigna turnos, reporta sus novedades de nómina, y está facultado para otorgar permisos. Agregó que tanto el operador como el supervisor de central de alarmas prestan sus servicios en la central de monitoreo, y que el supervisor es el encargado de la seguridad en el turno. Dijo que el supervisor es quien autoriza la entrega del código para la apertura de las bóvedas, pero no toma esta decisión de manera autónoma, sino que debe cumplir unos protocolos de seguridad. Indicó que en la central de alarmas se trabajaba en turnos rotativos; y que los supervisores no tienen facultades disciplinarias como tal, pueden solicitar información por alguna conducta de los operadores y luego remitir el informe al área de relaciones laborales, y esta última define si inicia o no proceso disciplinario. Finalmente, aseguró que los supervisores pueden ingresar al sistema de gestión de calidad de la empresa, pero no pueden hacer modificaciones al mismo.

Por su parte, el demandante al absolver interrogatorio de parte indicó que, en periodos de incapacidades o vacaciones, los operadores reemplazaban en sus cargos a los supervisores de centrales de alarmas. Aclaró que no habían códigos de ingreso a las bóvedas, lo que existía era un álbum de fotos que comparaban y si la persona estaba autorizada, la dejaban ingresar. Dijo que las funciones del operador y del supervisor eran muy similares (evacuar alarmas, tener contacto con los medios de comunicación de las sedes), la principal diferencia era que el supervisor elaboraba informes. Afirmó que el supervisor también elaboraba las

planillas de las novedades que sucedieran en el turno y se las pasaba al Ingeniero Juan Pablo Rojas quien era el Director de Infraestructura y Masa (DIMA), este último era el encargado de reportarlas a nómina. El DIMA era el jefe tanto de los operadores como de los supervisores. Por último aseguró que los ingenieros les enviaban las programaciones de los turnos, tanto a los supervisores como a los operadores.

Se recibieron los testimonios de Everth Orjuela Rendón, Jaime Malagón Vargas y Juan de la Cruz Urrea Ramírez, los dos primeros se desempeñaron como supervisores de central de alarmas y este último como operador de central de alarmas en la empresa accionada; quienes, de manera coincidente, manifestaron que la diferencia entre esos dos cargos consistía en que el supervisor de central de alarmas elaboraba reportes de novedades que se extraían del sistema de monitoreo de alarma y del circuito cerrado de televisión. Añadieron que el jefe directo y, a su vez, el encargado de asignar los turnos tanto de los supervisores como de los operadores era el DIMA; y que los supervisores y los operadores eran solamente compañeros de trabajo que cumplían el mismo horario. Agregaron que el encargado de reportar las novedades a nómina era el DIMA; que los supervisores tenían acceso al sistema de gestión de la empresa, pero sólo para consultar la información, no para modificarla ni eliminarla; que los supervisores no tenían facultad disciplinaria o sancionatoria, pues esa facultad estaba en cabeza del DIMA; y que en ocasiones, por temas de incapacidades o vacaciones, los operadores pasaban a ocupar el cargo de supervisores. Manifestaron que los supervisores no estaban facultados para abrir u ordenar abrir las bóvedas que contienen el dinero, pero sí autorizaban la entrada a las bóvedas, de acuerdo con los protocolos de cada sede. Por último, es del caso destacar que ninguno de estos tres testigos señaló de manera concreta los turnos laborados por el demandante a efecto de determinar las horas extras reclamadas por éste, ya que se limitaron a indicar de manera genérica que en la compañía los turnos eran rotativos cada tres semanas, iniciando labores los martes.

Rindió testimonio Juan Pablo Rojas Pérez, quien se desempeñó como Director de Infraestructura y Masa (DIMA) en la accionada; aseguró que por cada turno se asignaba un supervisor quien, a su vez, tenía a su cargo un operador. Aclaró que la diferencia entre un operador y un supervisor es que el operador

ejecutaba las rutinas de monitoreo y documentaba las alarmas, mientras que el supervisor vigilaba que esa rutina se ejecutara bien y respondía por los turnos. Dijo que los supervisores establecían los turnos, los cuales eran rotativos cada tres semanas; que el jefe directo de los operadores era el supervisor, pero el DIMA era jefe común de los supervisores, de los operadores y del personal técnico. Aseguró que el DIMA se encargaba de verificar que la rutina se estuviera ejecutando bien, que se capacitara a los operadores y a los supervisores, también observaba los indicadores de gestión y presentaba a la gerencia el diseño de rutinas; por su parte, el supervisor debía revisar que el operador cumpliera esas políticas diseñadas por el director. Indicó que la mayoría de las veces los supervisores le reportaban a nómina las novedades, sólo en casos excepcionales le reportaban al DIMA; que los procesos disciplinarios iniciaban con el reporte del supervisor, quien enviaba el informe a gestión humana, y si la situación no era muy grave, le reportaba al DIMA. Por último, manifestó no recordar específicamente en qué fechas el demandante cumplió sus turnos.

Analizados en conjunto los medios de convicción anteriormente reseñados, es posible establecer que las labores desempeñadas por el promotor de la litis se enmarcaban en la verificación del cumplimiento de las políticas de seguridad establecidas por la compañía; para tal efecto debía vigilar las labores ejecutadas por el operador de central de alarmas durante su turno y efectuar los informes correspondientes, acogiendo para ello las pautas fijadas por el Director de Infraestructura y Masa, quien era el superior jerárquico común tanto de los supervisores de centrales de alarmas como de los operadores. También quedó demostrado que los supervisores de centrales de alarmas tenían turnos rotativos cada tres semanas; y que si bien estos podían autorizar la apertura de las bóvedas, tal decisión no la tomaban de manera autónoma sino que debían ceñirse a los protocolos de seguridad establecidos por la empresa. De igual manera, quedó demostrado que los supervisores de centrales de alarmas no contaban con facultades disciplinarias, ya que en caso de alguna falta o incumplimiento por parte de los operadores a su cargo, debían limitarse a elaborar el informe de lo sucedido y remitirlo al área respectiva. Asimismo, quedó establecido que, en circunstancias puntuales, el operador podía desempeñar el cargo de supervisor de central de alarmas, por ejemplo, en caso de incapacidad o vacaciones.

Por lo anteriormente expuesto, la Sala concluye que el alcance que pretendió darle el empleador a las funciones cumplidas por el demandante, como supervisor de central de alarmas, no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 162 del CST. En efecto, ninguno de los actos desplegados por el actor permite identificar facultades de representación, subordinación o autonomía en la ejecución de la labor, en la medida que con las pruebas recaudadas se logra derruir aquella precisión de poder subordinante, pues si bien la Representante Legal de Brink's de Colombia S.A. y el testigo Juan Pablo Rojas Pérez indicaron que los supervisores de central de alarmas eran jefes directos de los operadores; lo cierto es que tanto este testigo como Everth Orjuela Rendón, Jaime Malagón Vargas y Juan de la Cruz Urrea Ramírez aseguraron que el jefe común de los supervisores y de los operadores era el DIMA. De igual manera, quedó establecido que los supervisores de central de alarmas carecían de facultad disciplinaria frente a los operadores y que en el desarrollo de las actividades de la empresa era posible que un operador ejerciera las funciones de un supervisor; lo que conlleva a concluir que aquella diferenciación entre supervisor y operador de central de alarmas no comporta la estratificación invocada. Aunado a que la sola posición de simple dirección laboral superior respecto de sus compañeros, tampoco da per se la propiedad perseguida por la pasiva, como lo estableció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radiado N° 24428 de 19 de julio de 2006.

Y es que, si bien el cargo de supervisor de central de alarmas desempeñado por el actor tiene relación directa con el área de seguridad de la compañía, ello no es suficiente para catalogarlo como trabajador de dirección, confianza y manejo, pues el grado de confianza que en él depositó la empresa accionada no es el característico de este tipo de empleados. De asumirse la posición de la empresa llamada a juicio, daría paso a desfigurar la catalogación impuesta por el legislador y que emana de una excepcionalidad, pero nunca de la generalidad en el cumplimiento de cualquier función, como al parecer lo entiende la pasiva.

Por lo anteriormente expuesto, concluye la Sala que la cláusula segunda del otrosí al contrato de trabajo firmado el 16 de enero de 2008, que pretende asignar al actor la calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo, contravienen las disposiciones del artículo 13 del CST, por lo que resulta

ineficaz en las voces del artículo 43 del CST; imponiéndose confirmar la decisión de primer grado en este punto.

TRABAJO SUPLEMENTARIO

La parte demandante a través de la alzada insiste en reclamar condena en contra de la accionada por concepto de trabajo suplementario, afirmando que los turnos laborados resultan definibles y verificables teniendo como punto de partida el 16 de enero de 2008.

Frente a esta pretensión la jurisprudencia ha señalado en forma reiterativa que: “(...) la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, y no es dable al Juzgador entrar en cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas”.¹ Entonces, tratándose de reclamación de esta clase de derechos, es esencial que se demuestre de manera precisa y clara, el número de horas extras y en qué días se desarrollaron.

Carga que no fue cumplida en este caso, según lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, ya que aunque los testigos de manera coincidente manifestaron que el actor trabajaba turnos rotativos cada tres semanas, lo cierto es que no es posible establecer con exactitud en qué días se dio efectivamente la prestación del servicio por parte del demandante que superara la jornada máxima legal establecida; salvo para los meses de febrero y marzo de 2015 (fls. 138 y 139), los cuales fueron objeto de condena en primera instancia.

De esta manera, no hay lugar a condenar al pago de trabajo suplementario adicional al ya reconocido en primera instancia; imponiéndose confirmar la decisión recurrida en este sentido.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA - BUENA FE

Aduce la demandada en su apelación que su actuar estuvo revestido de buena fe, toda vez que canceló al actor lo que creyó deberle y nunca buscó sustraerse de sus obligaciones; debiendo absolverse del pago de la indemnización moratoria.

¹ Sentencias marzo 2 /1949, febrero 16 de 1950, marzo 15 de 1952 y diciembre 18 de 1953.

Pues bien, respecto de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 de la CST, es claro que cuando el empleador no paga los salarios y prestaciones sociales causados a la terminación del contrato de trabajo, debe pagar como indemnización moratoria un día de salario por cada día de mora en el pago de dichos emolumentos. Indemnización que como bien lo ha enseñado la jurisprudencia, en forma reiterada, no es de aplicación automática, sino que el juzgador debe sopesar el comportamiento y las razones aducidas por el empleador para tal incumplimiento y si demuestra que actuó de buena fe, se exonerará de la misma, lo que, como lo expresa la H. Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, en sentencia de 16 de julio de 1979, "sólo a manera de excepción admite la Jurisprudencia que el patrono asistido de buena fe, la cual debe demostrar plenamente, sea exonerado de la indemnización cuando desconoce o discute los derechos del trabajador con argumentos valederos, por razones manifiestas y fundadas, sin temeridad ni malicia", por lo que ésta es una carga procesal del demandado, esto es probar que actuó de buena fe, la que no se presume. Así, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de diciembre de 1982, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (radicación N° 3956), y más recientemente en la sentencia del 30 de abril de 2013 con radicado N° 38666, sentó su criterio en el sentido de que "la carga de la prueba de la buena fe exonerante corresponde al patrono incumplido o moroso, puesto que la referida norma -art. 99 de la ley 50 de 1990-, al igual que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo equivale a una presunción de mala fe que favorece al trabajador perjudicado con el incumplimiento".

Significando, entonces, que estructurado el contrato de trabajo, éste se debe ejecutar, como todo contrato, dentro de la solvencia de la buena fe, no sólo por expreso mandato legal (art. 55 del CST). Así que, centrándonos en el sub examine, observa la Sala que la circunstancia aducida como justificación para no realizar el pago de las acreencias laborales del actor, desconoce a todas luces la legislación aplicable al caso, a más de ser vulneradora de los derechos del trabajador, por lo que no constituye buena fe, razón por la que no se puede exonerar del pago de la mentada indemnización, pues era obligación del demandado realizar el pago completo de los salarios y prestaciones sociales debidos a la finalización del vínculo laboral, y no lo hizo.

Para la Sala es clara la intención de la accionada de encubrir la verdadera calidad del actor, quien de ninguna manera podría ser catalogado como un trabajador de dirección, confianza y manejo; y esta denominación precisamente

fue utilizada por la pasiva para eludir el pago de las prestaciones sociales y demás derechos derivados del contrato de trabajo. Adicionalmente, resulta inadmisibile que Brink's de Colombia S.A. hubiese implementado como política empresarial la destrucción de los documentos que conforman la historia laboral de sus trabajadores al término de los seis meses, incluidas las minutas de los turnos de los supervisores de central de alamas, dejando de esta manera sin sustento probatorio cualquier eventual litigio judicial, como el que aquí nos convoca.

Por lo tanto, al no probar que obró de buena fe en el impago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, no se le puede exonerar a la parte accionada de esta sanción; razón por la cual se confirmará la condena impuesta por el a quo frente a este tópico.

MONTO DE LAS COSTAS

Otro de los reparos de la sociedad llamada a juicio tiene que ver con el valor fijado por concepto de agencias en derecho. Frente a este punto basta señalar que no es ésta la oportunidad procesal para controvertir dicho monto, teniendo en cuenta lo previsto en el numeral 5° del artículo 366 del CGP aplicable por remisión del artículo 145 del CPT y SS.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

Primero.- *Confirmar la sentencia apelada.*

Segundo.- *Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$400.000.00 por concepto de agencias en derecho de esta instancia.*

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.

~~MILLER ESQUIVEL GAPPAN~~

~~LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado~~

JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO CELEBRADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE LUIS HERNANDO CORTES ESPITIA CONTRA PIZANTEZ S.A.

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora previamente señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declaró abierta, junto con los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión.

Acto seguido, el Tribunal procedió a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 12 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de esta ciudad.

A N T E C E D E N T E S

DEMANDA

Luis Hernando Cortes Espitia, por medio de apoderado judicial, demandó a la sociedad Pizantex S.A., para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia se declare que su empleadora se equivocó y es responsable en el reporte y pago al ISS del salario devengado al 30 de junio de

1992 y con ocasión de ello le causó detrimento en la liquidación del bono pensional tipo A modalidad 2; en consecuencia se condene al pago de la diferencia en el valor del bono generado por error del reporte realizado el cual asciende a \$617.637.244,00 el cual debe actualizarse y capitalizarse a la fecha del pago, y trasladarse a la cuenta pensional o de ahorro individual que tiene en Porvenir S.A., lo probado ultra y extra petita y por las costas y agencias en derecho.

Son fundamento de las pretensiones los hechos que se narran en folios 5 a 9 del expediente, los que en síntesis expresan que: nació 11 de mayo de 1961; se vinculó al servicio de Pizantex S.A. el 2 de mayo de 1980, fue afiliado y se le realizó cotizaciones para pensión al ISS hoy Colpensiones; a 30 de junio de 1992 se encontraba activo en la empresa y devengaba un salario de \$671.704,00, pero su empleadora reporto al ISS \$197.910,00, rubro que se valoró como ingreso base de cotización para esa data; el 27 de marzo de 1995 se trasladó del RPMPD al RAIS administrado por la AFP Colpatria hoy Porvenir S.A. con el propósito de pensionarse anticipadamente; con ocasión de ello se causó en su favor un bono pensional tipo A, modalidad 2, el cual debía liquidarse de acuerdo con la normatividad vigente al momento del traslado, es decir, el Decreto 1299 de 1995 art. 5, para lo cual resultaba determinante el salario devengado a 30 de junio de 1992 como lo dispone el decreto 1748 de 1995, art. 27; que una vez la AFP Porvenir inició el proceso de emisión del bono pensional a cargo de la oficina de Bonos pensionales de la Nación Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se detectó que el salario reportado por el ISS es inferior al que realmente devengaba en dicha fecha y al solicitar la corrección del mismo ante esa entidad se obtuvo respuesta negativa indicando que el salario reportado por Pizantex S.A. bajo patronal 01006119278 había sido categoría 34 equivalente a \$194.910.00; en razón de lo anterior se solicitó su modificación ante la OBP, quien informó la imposibilidad de hacerlo y que la responsabilidad del reporte y pago a 30 de junio de 1992, es del empleador quien debe responder por la diferencia del bono; que el 25 de agosto de 2015 Colpensiones certificó que el salario reportado y por el cual pago Pizantex S.A. fue de \$197.910, por lo cual no podía hacerse cambios en el sistema, lo cual fue reiterado en comunicación del 27 de noviembre de 2015; por lo que el 1° de agosto de 2016 pidió a la demandada corregir el error sobre el

reporte salarial o subsidiariamente el pago de la diferencia del bono pensional a Porvenir S.A., la cual según los cálculos realizados asciende a \$617.637.244, lo cual perjudica desmesuradamente sus derechos prestacionales ya que con ello se busca financiar su mesada pensional.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por Pizantex S.A. en forma legal y dentro de término, en escrito obrante a folios 69 a 91, en el que se opuso todas las pretensiones de la demanda; respecto de los hechos aceptó los relacionados con la fecha de nacimiento, la vinculación laboral indicando que fueron varias y la última fue desde el 4 de noviembre de 1991, así como la afiliación y cotizaciones realizadas al ISS, de certificación salarial, su traslado al RAIS, con la AFP Colpatria hoy Porvenir S.A. y la solicitud de corrección del reporte salarial presentado por el demandante; respecto de los demás manifestó no constarle y no ser ciertos respectivamente. Propuso como medios exceptivos los que denominó ausencia de causa, cobro de lo no debido, ausencia de responsabilidad de la pasiva y prescripción.

Por auto del 21 de mayo de 2016 el juzgado de conocimiento ordenó la vinculación como listisconsortes necesarios por pasiva a la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, la Nación -Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la AFP Porvenir S.A., las que fueron debidamente notificadas.

La Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, dentro de término y en forma legal dio respuesta a la demanda en escrito visto a folios 121 a 127, en el que se opuso a las pretensiones; frente a los hechos aceptó la fecha de nacimiento del actor, así como su afiliación al RPMPD con el ISS y las cotizaciones realizadas, el traslado al RAIS, las solicitudes de corrección del ingreso base de cotización reportado a 30 de junio de 1992 para la liquidación del bono pensional originado con ocasión del traslado de régimen y las respuestas dadas por la entidad, frente los demás dijo no ser ciertos y no constarle. Como medios de defensa propuso las excepciones de inexistencia del derecho y de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, principio de

buena fe, imposibilidad jurídica para cumplir con las obligaciones pretendidas y la innominada o genérica.

Por su parte la Nación- Ministerio de Hacienda y Crédito Publico dio se manifestó a través de escrito incorporado a folios 141 a 157, en el cual se opuso a todas y cada una de las pretensiones, en cuanto a los hechos no los aceptó en su mayoría a excepción de los relacionados con los aportes efectuados al ISS, el traslado a la AFP Colpatria hoy Porvenir S.A, así como el salario tomado para la liquidación del bono pensional reportado por el ISS hoy Colpensiones; formuló como excepciones de fondo que denominó inexistencia de la obligación y ausencia de responsabilidad de la Nación- Ministerio de Hacienda y Crédito Público, lo pretendido no es responsabilidad de esa entidad , buena fe y la genérica.

La AFP Porvenir S.A. dio contestación demanda folio 196 a 205, quien en término y en legal forma se opuso a las pretensiones de la demanda, frente a los hechos aceptó los relacionados con el traslado al RAIS, así como el reporte de inconsistencia sobre el salario correspondiente al demandante a 30 de junio de 1992 para la liquidación del bono pensional generado con el traslado de régimen pensional y los cálculos sobre el bono pensional con el salario reportado por Colpensiones y con base en salario alegado por el demandante, frente a los demás manifestó no constarle y no ser ciertos. Propuso las excepciones de falta de causa para pedir e inexistencia de las obligaciones demandadas, buena fe de la AFP Porvenir S.A., prescripción, compensación y la innominada o genérica.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria atendiendo lo pedido por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (cd fl 326 y acta fl 327), en la que declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación propuesta por Pizantex S.A., inexistencia de la obligación y ausencia de responsabilidad de la Nación- Ministerio de Hacienda y Crédito Público expuesta por esa entidad, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido planteada por Colpensiones y la de falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación

propuesta por la AFP Porvenir S.A., negó las pretensiones formulada por el demandante y lo condenó en costas a favor de la demandada Pizantex S.A.

RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión del a quo, el demandante interpone recurso de apelación con el argumento que en el plenario se probó que a 30 de junio del 92 recibió como salario \$671.714 como lo certificó su empleadora y que el valor reportado como promedio en la historia laboral masiva del ISS es de \$197.910, sin embargo se debe mirar que el decreto 1299 de 1994, establece que el valor para la liquidación del bono pensional es el devengado “salario base de liquidación para la pensión de vejez de referencia. Para los efectos de que trata el literal a) del artículo anterior, se entiende por salario base de liquidación para calcular la pensión de vejez de referencia del afiliado: Tratándose de personas que estaban cotizando o que hubieren cotizado al ISS o a alguna caja o fondo de previsión del sector público o privado, el salario o el ingreso base de liquidación será el salario devengado con base en normas vigentes al 30 de junio de 1992 reportado a la respectiva entidad en la misma fecha, o el último salario o ingreso reportado antes de dicha fecha, si para la misma no se encontraba cotizando”. Así mismo por tratarse de salario variable, el artículo 69 del decreto 3063 en el sistema de facturación tradicional el patrono al terminar el primer trimestre calendario hará el cálculo del promedio real con base en los meses trabajados en el trimestre, cuando exista factores de salario, cuya causación se hubiere impactado por periodos mayores a un mes, tales como primas o bonificaciones habituales, el patrono los promediará por el número de meses que cubre y los sumará al cálculo promedio anterior, este valor resultante será la base de cotización para el siguiente trimestre, entonces acá podemos observar que efectivamente se tendría que haber liquidado con el promedio pero del mes de julio como lo establece el artículo 68 del mismo cuando señala que el patrono calculará cada tres meses calendario la tercera parte de lo percibido por el trabajador en el trimestre anterior y lo reportará al ISS con las novedades de abril, julio, octubre y enero, entonces se tenía que haber tomado efectivamente la novedad de julio, es decir, el salario que se reportó en julio que se está calculando los tres meses anteriores en el que efectivamente se va a apreciar el salario de junio de 1992, por lo que pide revocar la sentencia apelada y en su lugar concedan todas las pretensiones de la demanda.

C O N S I D E R A C I O N E S

Atendiendo lo expuesto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

RELIQUIDACIÓN DEL BONO PENSIONAL

En la alzada no es asunto de debate la existencia de relación laboral declarada por el juzgado de conocimiento, que unió al demandante con Pizantex S.A. a través de dos contratos de trabajo, el primero iniciado el 2 de mayo de 1980 a septiembre de 1991 y una segunda vinculación el 4 de noviembre de 1991 que se entendió hasta marzo de 1995, vista la copia del contrato de trabajo vista a folios 92 a 95, igualmente que fue afiliado por su empleador ante el Instituto de Seguros Sociales como se observa a folio 98, y que dicha sociedad efectuó cotizaciones al ISS hasta marzo del 1995, como da cuenta el reporte de semanas cotizadas a dicho instituto hoy Colpensiones de folio 128 a 132, 296 a 297, por lo que es claro para la Sala que efectivamente en junio de 1992 se encontraba laborando y vinculado al sistema de seguridad social en pensiones.

Tampoco es motivo de controversia, que con ocasión del traslado del Régimen de Prima Media con Prestación Definida al de Ahorro Individual con Solidaridad a través de la AFP Colpatria hoy Porvenir S.A. efectuado el 17 de abril de 1997 con efectividad al 31 de mayo de esa anualidad (fl 216), el promotor tiene derecho a un bono pensional tipo A modalidad 2, lo cual igualmente se desprende de las copias de las liquidaciones provisionales del bono pensional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público con un salario base de 30 de junio de 1992 folio 48-50, 105-107,160-162, 217-218 del plenario y la resolución No. 16979 del 28 de agosto de 2017 por medio de la cual se ordena emitir el bono pensional del demandante como está a folio 163 a 167.

El punto de debate se centra exclusivamente en establecer cuál es el salario base para la liquidación del bono pensional ya que la parte demandante reclama que se liquide el bono pensional con el salario real

devengado para el 30 de junio de 1992, que ascendía a la suma de \$671.704.00, cuestión de acuerdo tanto la demandada, como las demás vinculadas al proceso, ya que insisten que para tal efecto se debe tener el último salario anterior reportado al sistema de seguridad social en pensiones de \$197.910.00.

Así, tenemos que, para la liquidación del bono pensional, el decreto 1748 del 1995 en sus artículos 27 y 28 establecen:

“Artículo 27, Terminación de la fecha base. La fecha base es 30 de junio de 1992 siempre que el trabajador tuviese una vinculación laboral válida en dicha fecha, en caso contrario la fecha en que se finalizó su última vinculación laboral válida anterior al 30 de junio de 1992”

“Artículo 28, salario base establece para trabajadores y cotizaciones al ISS en fecha base se tomará el último salario mensual devengado y reportado al ISS con anterioridad a esta fecha, se supondrá que siempre que dicho salario es el mismo sobre el que cotizaban en la fecha base salvo que el trabajador aporte prueba en contrario, prueba que estará constituida por la constancia del ISS.”

Por su parte el artículo 79 del decreto 3063 de 1989, por el cual se aprobó el Acuerdo 044 del mismo año expedido por el ISS, enseña:

“Cotizaciones y aportes. En los seguros de Enfermedad en General y Maternidad, Seguro Médico Familiar y Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, los patronos o aportarán el sesenta y siete por ciento (67%) de la cotización total y los trabajadores el treinta y tres por ciento (33%). Lo anterior, con la salvedad establecida para los aprendices cuyos salarios estén en la primera categoría y para los trabajadores menores de 14 años y mayores de 12 años casos en los cuales el total de la cotización corresponde a los respectivos patronos.

La cotización para el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales estará exclusivamente a cargo del patrono o empleador.

Los aportes se computarán sobre el salario de base a que corresponda la categoría en que fue ubicado en la respectiva Tabla el salario reportado, así: para el Seguro de Enfermedad General y Maternidad en un 7%, y un 5% adicional para el Seguro Médico Familiar: para el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, un 6.5%. Los aportes se pagarán en la proporción señalada en el inciso primero del presente artículo.

El valor de los aportes por el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se calcula sobre el salario de base a que corresponda la categoría en que fue ubicado en la respectiva Tabla el salario reportado, multiplicado por la tarifa correspondiente a la clase y grado de riesgo en que hubiere sido clasificada la actividad de la empresa.

Para efectos del pago de los aportes y del reconocimiento de las prestaciones económicas de los seguros sociales, los cambios de salarios que impliquen a su vez variación en las categorías, solo operarán para períodos mensuales completos de aportación. Cuando el cambio se produzca con posterioridad a la primera semana del período de aportación, la nueva categoría regirá a partir del siguiente mes, salvo que el salario sea variable caso éste en que se regirá por lo establecido en el presente Reglamento...”

De lo anterior, es claro para la Sala que la fecha base para calcular el bono

pensional del demandante es el 30 de junio de 1992 por estar su vínculo laboral vigente con Pizantex S.A.

Ahora, de la historia laboral tradicional de Colpensiones contenida en el CD del expediente administrativo a folio 140, el empleador efectuó aportes sobre salario de \$197.910 del 29 de febrero de 1992 hasta el 31 de enero de 1993, por lo que en efecto, en relación con el bono pensional se calculó ese reporte o ese salario antes de junio de dicha anualidad como lo establece el decreto 3063 de 1989 en los términos ya indicados.

Fue incorporado al instructivo a folios 25-27 y 227-229 copia del oficio del 29 de abril de 1998 suscrito por el Gerente de Pizantex dirigido al extinto ISS por medio del cual se relacionan los valores devengados por el demandante de la siguiente manera: enero de 1992 \$158.015, febrero de 1992 \$210.175, marzo de 1992 \$90.872, abril de 1992 \$217.146, mayo de 1992 \$423.363, junio de 1992 \$671.704, luego es evidente que salario del trabajador era variable por lo para el efecto se debe tener en cuenta lo previsto en el artículo 69 del decreto antes mencionado:

“REPORTE DEL SALARIO VARIABLE DEL TRABAJADOR. Cuando un trabajador ingrese a una empresa en un cargo con remuneración variable, el patrono deberá reportar como salario devengado, en el aviso de ingreso, el que percibe un trabajador con sus mismas o similares funciones.

En el sistema de facturación tradicional, el patrono al terminar el primer trimestre calendario hará el cálculo del promedio real con base en los meses trabajados en este trimestre. Cuando existan factores de salario cuya causación se hubiera pactado por períodos mayores a un mes, tales como primas o bonificaciones habituales; el patrono los promediará por el número de meses que cubre y los sumará al cálculo del promedio anterior. Este valor resultante será la base de cotización para el siguiente trimestre.”

De igual forma en el artículo 78 ibidem indica que el salario para determinar la categoría y el monto de los aportes correspondientes a los respectivos seguros se constituye sumando 3 elementos, la parte física o básica, o sea salario ordinario, la parte variable o mensual no conocida previamente, como las comisiones por venta, y la parte periódica no mensual previamente conocida como prima semestral, la parte variable del salario mensual que no coincida previamente, conformada por conceptos tales como horas extras, recargos nocturnos, dominicales y días feriados y comisiones, al sistema de facturación ordinaria el patrono calculará 3 meses calendario

la tercera parte de lo percibido por el trabajador en el trimestre anterior y lo reportará al ISS con las novedades abril, julio, octubre y enero en el sistema Ala, el respectivo patrono lo reportará en forma mensual. El salario reportado subido se ubicará en la categoría que corresponda en la respectiva tabla de aportes y en la categoría que el ISS haya aportado y adoptado tanto para el seguro de accidentes de trabajo como para enfermedades profesionales como para los de invalidez, vejez y muerte, enfermedad general y maternidad y seguro médico familiar.

Entonces, para los salarios variables, el empleador debe efectuar un promedio salarial del trimestre laboral incluyendo los factores salariales como primas o bonificaciones habituales, el cual sería la base de cotización del próximo trimestre con las novedades de abril, octubre y enero, bajo el anterior entendido se debe precisar, en primer lugar, que para la data en cuestión, salario base de cotización para pensiones no se estimaba sobre el salario mensual devengado por cada trabajador como lo estableció el artículo 18 de la ley 100 de 1993, sino que tal como se indicó se efectuaba promedios trimestrales a fin de realizar las cotizaciones del trimestre próximo, por lo que es preciso advertir, que visto el contrato de trabajo a folios 92 a 95, el demandante tenía establecido un pago de comisiones, por lo que su salario era variable, tal como también lo precisan los testigos Doris Pachón que refirió haber sido la encargada de liquidar nómina y efectuar los aportes patronales de la sociedad demandada para la época de los hechos, indicó que el demandante se desempeñó en el cargo de asesor comercial y su salario era variable razón por la que los aportes para pensión se hacían con el promedio resultante de manera trimestral, aspecto que también fue puesto de presente por la representante legal de Pizantex a referir que los trabajadores del área comercial no tenían salario fijo sino comisiones y que cada tres meses se efectuaba el promedio salarial, al mes siguiente se realizaban los ajustes de categorización para efectuar los aportes al mes siguiente con base en ese promedio. En el mismo sentido, está el testigo Néstor Osvaldo Gómez, fiscal de la sociedad demandada en 1992, quien indicó que el salario de las personas de la parte comercial de la empresa como en el caso del aquí demandante, el valor devengado era diferente cada mes de acuerdo a lo que hubiesen vendido.

Ante la claridad precedente y en atención a que el salario del actor era

variable, no solo por el dicho de él sino porque así se pactó en el contrato suscrito con la sociedad Pizantex S.A., lo declarado por los testigos y se desprende de la constancia del 29 de abril de 1998, resulta claro que los aportes a seguridad social en pensión debían aplicar las reglas establecidas en el decreto 3063 de 1989 antes transcritas, acotando que con el material probatorio aportado a expediente, no es posible establecer de manera fehaciente los factores salariales devengado por el promotor de la litis antes de junio de 1992 y no se pudo obtener tal información a pesar de los requerimientos hechos por el Juzgado, correspondiendo acreditar tal circunstancia al demandante como lo dispone el artículo 167 del Código General del Proceso.

De manera, que en el caso que nos ocupa, no es procedente efectuar un aporte con base en \$671.704 como lo pretende el demandante, toda vez que si bien dicha suma aparece como devengado en junio del año 1992, lo cierto es que el aporte para dicho mes correspondía el promedio del trimestre anterior, es decir, el salario de los meses de enero, febrero, marzo de 1992, el cual fue la suma estimada para la liquidación del bono pensional, esto es, \$197.910, que fue la reportada por sus empleadora Pizantex S.A.,

Sobre el particular la sentencia SL 2876 del 2019 del 24 de julio de 2019, con radicación 63690, puntualizó:

“No resulta del todo equivocado el argumento del Tribunal que pare efectos de abalizar una reliquidación del bono pensional, exigió verificar el valor cotizado por el trabajador a 30 de junio de 1992, pues ese es el que se puede tener en cuenta para mantener concordancia con los recursos que van a financiar la pensión de vejez en el régimen de ahorro individual con solidaridad y no con lo realmente devengado dado que esos mayores recursos que no fueron trasladados al sistema solo cumplieron el objetivo de ingresar al patrimonio momentáneo del trabajador, pero no contribuir al futuro sostenimiento del ahorro pensional”

De allí, que dentro del proceso no se demostró que el demandante devengara un salario promedio salarial superior al promedio reportado por su empleadora durante el trimestre inmediatamente anterior a la fecha se debía computar para la liquidación del bono pensional, esto es, a 30 de junio de 1992, no queda otra alternativa que negar las pretensiones formuladas, por lo que resulta imperativo confirmar la sentencia apelada.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá,

D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero.- Confirmar la sentencia apelada.

Segundo.- Costas de la instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$300.000,00 por concepto de agencias en derecho.

Notifíquese en forma legal a las partes.


MILLER ESQUIVEL GALDAN
Magistrado


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL

Magistrado Sustanciador: MILLER ESQUIVEL GAITÁN

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARIO ALEXANDER NIETO CRUZ CONTRA LUIS FERNANDO MALDONADO MORALES

En Bogotá, D.C., a los veintinueve (29) días de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo las tres de la tarde (3:00 p.m.), día y hora señalados por auto anterior para llevar a cabo la presente en el juicio referenciado, el Magistrado Sustanciador la declara abierta en asocio de los demás magistrados que integran la Sala.

Acto seguido, se procede a dictar la siguiente,

S E N T E N C I A

Conoce el Tribunal del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 21 de agosto de 2020, por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso de la referencia.

A N T E C E D E N T E S

Mario Alexander Nieto Cruz, por intermedio de apoderado judicial, demandó a Luis Fernando Maldonado Morales, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, vigente del 1° de marzo de 2014 al 28 de agosto de 2017, en virtud del cual desempeñó el cargo de "Oficios Varios". En consecuencia, se condene al pago de nueve días de trabajo adeudados, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, aportes a seguridad social en salud y pensión, aportes con destino a la caja de compensación, dotaciones, auxilio de transportes, horas extra, sanción por no consignación de

las cesantías e indemnización moratoria; junto con lo ultra y extra petita, y las costas.

Son fundamento de las pretensiones los hechos narrados a folios 2 y 3 del expediente, en los que en síntesis se indica que: laboró para el demandado desde el 1° de marzo de 2014 hasta el 28 de agosto de 2017, en el cargo de “oficios varios”, labor que desempeñó en el establecimiento de comercio denominado “Paseos 4X4” propiedad del accionado; el horario de trabajo inicial fue de lunes a viernes de 9 am a 6 pm y los sábados de 9 am a 3 pm; a partir del 1° de junio de 2014 el horario de trabajo fue de lunes a viernes de 9 am a 7 pm y los sábados de 9 am a 5 pm; se pactó un salario de \$250.000.00 semanales, es decir, \$1.000.000.00 mensual; el 28 de agosto de 2017 fue despedido sin justa causa; al momento del despido, el accionado le quedó debiendo 9 días de salario.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA - EXCEPCIONES

Admitida la demanda y corrido el traslado de rigor, fue contestada por el accionado en forma legal y oportuna, oponiéndose a las pretensiones formuladas (fls. 17 a 40); en cuanto a los hechos aceptó la prestación personal del servicio por parte del actor durante cinco periodos diferentes, aclarando que se trató de contratos de prestación de servicios; sobre los restantes hechos manifestó que no son ciertos. Como medios de defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia del contrato de trabajo, prescripción de las prestaciones solicitadas por el demandante, no obligación del pago de la indemnización moratoria, falta de acreditación de las horas extra y prescripción de las horas extra.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por la juez de conocimiento, ésta puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo (C.D. fl. 58) en la que absolvió al demandado de todas las pretensiones formuladas en su contra; absteniéndose de imponer condena en costas.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte demandante interpone recurso de apelación argumentando que con lo aceptado en la contestación de demanda y por el demandado al absolver interrogatorio de parte se logró demostrar la prestación personal del servicio por parte del actor, razón por la cual se presume la existencia del contrato de trabajo, la cual no desvirtuó el extremo pasivo. Agregó que los testimonios recaudados carecen de credibilidad al ser trabajadores o familiares del accionado. Argumentos que fueron reiterados en los alegatos presentados en esta instancia.

CONSIDERACIONES

Atendiendo a lo previsto en el artículo 66 A del CPT y SS, procede la Sala a analizar los puntos de inconformidad planteados por la parte demandante al momento de sustentar su recurso de apelación.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El problema jurídico que ocupa la atención de la Sala se circunscribe en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 1° de marzo de 2014 al 28 de agosto de 2017, en virtud del cual el actor desempeñó el cargo de “Oficios Varios”.

Pues, bien el artículo 22 del CST define el contrato de trabajo así: “es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda y mediante remuneración”, siendo elementos constitutivos de dicha vinculación la actividad personal del trabajador, su continuada subordinación o dependencia respecto del empleador y la percepción de un salario como contraprestación, conforme al art 23 del CST.

De tal suerte, para la existencia válida de un contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos antes reseñados, pues de no ser así, indefectiblemente se estaría en presencia de otra clase de contrato, no sujeto por consiguiente a las leyes de nuestro ordenamiento positivo laboral.

Por ello, la H. Corte Suprema de Justicia categóricamente ha señalado que "Dada la multiplicidad de los aspectos y de las formas con que se realiza el contrato de trabajo, es criterio generalmente adoptado por la doctrina y la jurisprudencia, que no se debe estar a las denominaciones dadas por las partes o por una de ellas en la relación jurídica, sino observar la naturaleza de la misma respecto de las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter para definir lo esencial del contrato". De otra parte, el artículo 24 del CST consagra la presunción legal de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, de modo que, una vez el demandante demuestra la prestación personal de los servicios, es el demandado que niega la existencia de la relación laboral quien soporta la carga de desvirtuar la presunción legal, pues sabido es que en materia probatoria existe el principio universal de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, conforme a la máxima "onus probandi incumbit actori" (artículos 167 del CGP y 1757 del CC).

Sin pasar por alto el principio de la primacía de la realidad sobre formalidades que impera en materia laboral, según el cual en caso de discordancia entre lo que surge de los documentos y lo que emerge de los hechos, se le da prevalencia a estos últimos, esto es, lo que sucede en el terreno de los hechos, aceptado por la doctrina y la jurisprudencia y que se constitucionalizó (art. 53 de la CP).

Bajo tales derroteros, se adentra este Colegido a analizar el acervo probatorio que obra en el informativo. Sea lo primero señalar que al dar respuesta al hecho segundo de la demanda, el convocado a juicio aceptó lo siguiente:

"Es cierto en cuanto a que el contrato de prestación de servicios inicial (de 5) comenzó desde el día primero (1) de marzo de dos mil catorce (2014), pero no como relación laboral sino como contrato de prestación de servicios, además de éste se acordaron otros cuatro contratos, todos los contratos de prestación de servicios tuvieron los siguientes periodos:

- Contrato 1: entre el primero (1) de marzo de dos mil catorce (2014) y el primero (1) de septiembre de dos mil catorce (2014).*
- Contrato 2: entre el primero (15) (sic) de febrero de dos mil quince (2015) y el catorce (14) de agosto de dos mil quince (2015).*
- Contrato 3: entre el primero (1) de diciembre de dos mil quince (2015) y el primero (1) de mayo de dos mil dieciséis (2016).*
- Contrato 4: entre el quince (15) de diciembre de dos mil dieciséis (2016) y el quince (15) de marzo de dos mil diecisiete (2017).*
- Contrato 5: entre el veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) y el veintiocho (28) de agosto de dos mil diecisiete (2017)." (fl. 21)*

Manifestación que fue ratificada por el accionado al absolver interrogatorio de parte, en el que además aseguró que los contratos tenían por objeto la prestación de servicios de mensajería; que las funciones desempeñadas por el

actor consistían en hacer compras, trámites bancarios, entregar y recoger vehículos; lo que necesariamente implicaba que los servicios se prestaran fuera del almacén. Afirmó no recordar el monto de los pagos semanales acordados. Agregó que nunca afilió al accionante al sistema de seguridad social, y que éste prestaba sus servicios de lunes a sábado, pero no tenía un horario fijo, simplemente llegaba a las 9 am (hora en que se abría el almacén), preguntaba qué debía hacer, salía a realizar sus “vueltas” y se tomaba todo el tiempo necesario.

Por su parte, el promotor de la litis indicó que prestó sus servicios a favor del demandado en el almacén “Paseos 4X4”, propiedad de este último, de manera ininterrumpida desde el 1° de marzo de 2014 hasta el 16 de agosto de 2017 (extremo final diferente al referido en la demanda). Añadió que tenía como funciones las de “mensajería, conductor, manipulador de las cuatrimotos, transportarlas en un camión de la empresa, operaciones bancarias, entrega de mercancía, compra de repuestos y siempre permanecer en el almacén”; que cumplía un horario de lunes a viernes de 9 am a 6 pm, pero la jornada podía alargarse hasta las 6:30 pm, 7 pm o 7:30 pm, y el sábado ingresaba a laborar a las 9 am y salía a las 4 pm o 5 pm; y que recibía órdenes por parte del demandado o de su esposa de manera presencial y vía whatsapp.

Rindió testimonio Jhonatan Stiven Nieto Cruz, hermano del accionante, quien manifestó no constarle ninguno de los hechos debatidos en el presente proceso. También se recibió el testimonio de Andrés Felipe Nieto Cruz, hermano del actor, quien indicó que en los años 2015, 2014, 2016 y “quizás hasta el 2017” acostumbraba visitar al demandante en el establecimiento comercial “Paseos 4X4”; esas visitas eran diarias o cada día por medio y se daban en la hora de descanso de la mañana para tomar tinto, a la hora del almuerzo y en el descanso de la tarde para tomar gaseosa; estas visitas eran posibles ya que el testigo laboraba muy cerca del referido establecimiento de comercio. Aclaró que también se encontraban en los sitios de compra de repuestos. Aseguró que el promotor de la litis se encargaba de manejar un camión, salir a comprar repuestos y traer carros; que entraba a trabajar a las 7 u 8 am y salía a las 6 o 6:30 pm. Afirmó que el demandado no le daba órdenes al actor porque la relación de ellos era buena, sólo le preguntaba si ya había ido al banco, si ya había hecho los pendientes.

Adicionalmente, se recibieron los testimonios de Pedro Arturo Sánchez Quitián, Germán Morales Umbarila y Sergio Grajales García, el primero de ellos laboró para el demandado desde finales de 2013 hasta el 2018, los dos últimos aún laboran para él, quienes fueron coincidentes en manifestar que Mario Alexander Nieto Cruz prestó sus servicios de mensajería por temporadas, desde el 2014 hasta el 2017; que no cumplía ningún horario, era autónomo con el manejo de su tiempo. Indicaron que no pasaba nada si el actor no presentaba al taller un día, no necesitaba permisos para ausentarse; que no tenía un sitio específico para trabajar y que quedaba libre una vez realizaba las compras. Añadieron que el demandante era autónomo para escoger los sitios donde compraba los repuestos y demás cosas que se le encargaban.

Frente a estos últimos testimonios, cumple señalar que los mismos se caracterizaron por su coherencia y claridad, sin que se evidencie parcialidad o interés indebido en su relato, entonces, no compromete la capacidad demostrativa de la prueba el que provenga de trabajadores o extrabajadores del demandado, pues, ofrecen credibilidad, en tanto expresan las circunstancias fácticas que conocían y les constaban respecto del objeto de litigio en el presente proceso al ser testigos directos.

Así, con las pruebas anteriormente reseñadas, es claro para la Sala que se logró acreditar la prestación personal del servicio por parte del demandante, naciendo así la presunción de tipo legal de existencia del contrato de trabajo y, por tanto, surgió la ventaja probatoria a favor de aquel, quien se despoja de esa responsabilidad probatoria, siendo al demandado a quien corresponde desvirtuar dicha presunción de tipo legal; lo cual en efecto hizo el encartado, toda vez que logró probar que la labor desarrollada por el accionante carecía del elemento subordinante propio del contrato de trabajo. En efecto, el testigo Andrés Felipe Nieto Cruz (hermano del accionante) fue enfático en manifestar que el actor no recibía órdenes del demandado, sino que este último simplemente se limitaba a preguntarle “si ya había hecho los pendientes”; de igual manera afirmó que las veces que visitaba a su hermano en el establecimiento “Paseos 4X4” siempre se veían para tomar tinto o gaseosa, pero no indicó que lo hubiese visto trabajar allí; y que durante el día también se encontraba con él en los sitios de compra de repuestos. Aunado a esto, los testigos Pedro Arturo Sánchez Quitián, Germán Morales Umbarila y Sergio Grajales García

manifestaron que el demandante tenía plena autonomía en el manejo de su tiempo y en la elección de los proveedores, además, que no pasaba nada si dejaba de asistir un día al taller, y que para ausentarse no debía pedir permiso.

De ello se colige que el actor contaba con plena autonomía y libertad en la realización de las tareas asignadas. Ahora, si bien el promotor de la litis debía seguir las directrices o instrucciones dadas por el accionado, ello per se no es indicativo de la subordinación propia que caracteriza el contrato de trabajo, puesto que todo contrato lleva implícito el que el contratante dé instrucciones de la forma como se debe ejecutar la actividad o labor, y no quede al arbitrio del contratista, por ser un acuerdo de voluntades destinado a crear obligaciones, por lo tanto de carácter bilateral y conmutativo (arts. 1495, 1496 y 1498 del CC), por eso la subordinación que configura el contrato de trabajo es la subordinación jurídica, entendida como el poder de disposición de la energía de trabajo, lo que significa que el empleador se encuentra, en todo momento, en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo del empleado, según convenga a los fines de la empresa, y de éste del deber correlativo a acatarla. Sobre este punto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que esas condiciones contractuales -de sujetarse a unas precisas instrucciones y directrices-, son normales o esenciales en el desarrollo de varios tipos de convenios en que no existe esta característica especial del trabajo, pues ellas no comportan la prestación de un servicio personal en condiciones subordinadas, sino que constituyen el resultado del cumplimiento del objeto del vínculo jurídico que unió a las partes (sentencia de 24 enero 2012, radicado 40121, reiterada en la del 19 de julio de 2016, con radicación 46874). Adicionalmente, en sentencia del 16 de junio de 1973, adoctrinó lo siguiente:

“Todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas, cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continuada dependencia o subordinación de una parte a la otra, que es lo que diferencia el laboral de otros similares. Tal dependencia consiste en la facultad que tiene el patrono de dar órdenes al trabajador y el deber correlativo de éste de acatarlas”.

Establecidas así las cosas, y ante la inexistencia del elemento principal para la determinación de un vínculo de naturaleza laboral, es que la Sala concluye que la decisión absolutoria de primer grado fue acertada; imponiéndose confirmarla.

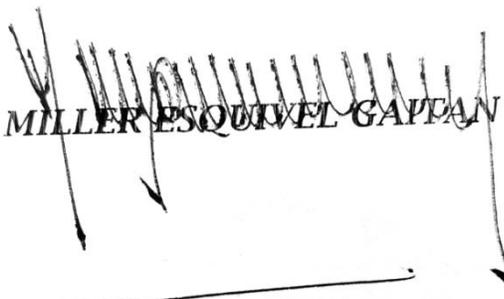
En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión de la Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

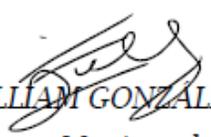
Primero.- Confirmar la sentencia apelada.

Segundo.- Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyase en la liquidación respectiva la suma de \$300.000.00 por concepto de agencias en derecho de esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.


MILLER ESQUIVEL GATTAN


LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado


JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA
Magistrado