

CONSTANCIA SECRETARIAL: vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 2 de diciembre de 2021, el apoderado judicial de la parte actora remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional, como se aprecia en la constancia de recepción inmersa en la subcarpeta 07 de la carpeta de segunda instancia. Al revisar el buzón del referido canal electrónico, se evidencia que los demás intervinientes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para alegar en esta sede.

Pereira, 12 de enero de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicación No.: 66001-31-05-005-2017-00401-01
Proceso: Ordinario laboral
Demandante: Dorance Santa Zuluaga
Demandada: María Lilia Cardona de Pérez
Vinculada: Cooperativa de Choferes del Risaralda LTDA
Juzgado de origen: Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, dos (2) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Acta No. 62A del 28 de abril de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto Presidencial No. 806 del 4 de junio de 2020, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la **Sala de Decisión Laboral No. 4 del Tribunal Superior de Pereira**, integrada por la Magistrada **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**, quien en esta ocasión actúa como Ponente, y los Magistrados **GERMÁN DARÍO GOEZ VINASCO** y **JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ**, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro

del proceso ordinario laboral instaurado por **DORANCE SANTA ZULUAGA** en contra de la señora **MARÍA LILIA CARDONA DE PÉREZ y la COOPERATIVA DE CHOFERES DEL RISARALDA LTDA– COVICHORALDA LTDA.**

CUESTIÓN PREVIA

El proyecto inicial presentado por el Magistrado Julio César Salazar Muñoz no fue avalado por el resto de la Sala y por eso, la Magistrada que le sigue en turno, Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón, presenta la ponencia de las mayorías, advirtiendo que, dentro del proyecto, por economía procesal, se acogieron varios acápite redactados en la ponencia original, frente a los cuales no se presentó discusión alguna.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver los recursos de Apelación interpuestos por la totalidad de los intervinientes en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el 08 de abril de 2021, para lo cual se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Pretende el señor Dorancé Santa Zuluaga que la justicia laboral declare que entre él y la señora María Lilia Cardona de Pérez existió un contrato de trabajo entre el 1º de junio de 2011 y el 1º de julio de 2016, momento en el que gozaba de estabilidad laboral reforzada. Con base en ello, aspira a que se condene a la demandada a reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando o en uno de superior jerarquía, cancelándosele la totalidad de la salarios y prestaciones económicas dejadas de percibir entre la fecha del despido y aquella en que se produzca su reintegro, sumas que deberán pagarse después de que se reajuste el salario devengado, así como las costas procesales a su favor.

Subsidiariamente solicita que se condene a la demandada a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia del contrato de trabajo, la indemnización por despido sin justa causa, las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, el pago de los aportes al sistema general de pensiones, la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales a su favor.

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes hechos: Que empezó a prestar sus servicios a favor de la señora María Lilia Cardona de Pérez el 1° de junio de 2011 ejecutando las funciones de conductor de uno de los taxis de propiedad de la accionada, devengando un salario mensual aproximado de \$1.200.000; como conductor de vehículo taxi fue afiliado a la Cooperativa de Choferes del Risaralda "Covichoralda Ltda."; en el año 2014, además de continuar realizando sus tareas de conductor, asumió también tareas de administrador de otros dos taxis de propiedad de la señora Cardona Pérez; el 1° de julio de 2016 la accionada decidió dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa, a pesar de que en ese momento se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, ya que se encontraba padeciendo problemas en el corazón, así como periartritis y artrosis degenerativa.

En auto de 30 de octubre de 2017 -págs.67 y 68 expediente digitalizado- el juzgado de conocimiento, luego de admitir la demanda interpuesta por el señor Dorancé Santa Zuluaga, decidió integrar el contradictorio con la Cooperativa de Choferes del Risaralda "Covichoralda Ltda." y por consiguiente ordenó su vinculación al proceso en calidad de litisconsorte necesario.

Al dar respuesta a la demanda -págs.85 a 92 expediente digitalizado- la señora María Lilia Cardona de Pérez sostuvo que el señor Dorancé Santa Zuluaga empezó a prestar sus servicios como conductor de vehículo taxi el 22 de febrero de 2012, pero no a través de un contrato de trabajo, debido a que convinieron un contrato de arrendamiento para la conducción de vehículo tipo taxi, convenio que finalizó el 19 de julio de 2016 por voluntad del señor Santa Zuluaga; no le consta si el valor que recaudaba mensualmente era equivalente a \$1.200.000 como se afirma en la acción; indicó que no es cierto que el actor se haya desempeñado como administrador, añadiendo que desconoce la condición de salud que dice padecer el demandante. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que

denominó "Inexistencia de la obligación por carecer de fundamento fáctico y jurídico de las pretensiones de la demanda", "Prescripción de la acción para reclamar acreencias laborales", "Buena fe" e "Innominada".

Luego de ser debidamente vinculada al proceso, la Cooperativa de Choferes del Risaralda "Covichoralda Ltda." respondió la acción -págs.118 a 127 expediente digitalizado- manifestando que el señor Dorancé Santa Zuluaga no ha prestado sus servicios a favor de esa entidad, señalando que son los propietarios de los vehículos taxi los encargados de su explotación económica, bien sea por sus propios medios o valiéndose de terceras personas, desconociendo esa Cooperativa la clase de convenio o contrato a través del cual se delegó esa actividad por parte de la señora María Lilia Cardona de Pérez; agregando que no le consta los hechos que relata el actor frente a la demandada. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones elevadas por el demandante y planteó las excepciones de fondo de "Inexistencia de relación laboral entre demandante y demandado", "Falta de legitimación en la causa por parte del sujeto pasivo de la pretensión", "Prescripción" y "Excepción genérica".

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia de 8 de abril de 2021, la funcionaria de primer grado, después de referenciar el contenido de los artículos 22, 23 y 24 del CST y de analizar las pruebas documentales y testimoniales allegadas al plenario, concluyó que entre el señor Dorancé Santa Zuluaga y la señora María Lilia Cardona de Pérez existió un contrato de trabajo que inició el 22 de febrero de 2012 y finalizó el 11 de julio de 2016; expresando a continuación que no existe prueba en el proceso que demuestre el pago de las acreencias laborales reclamadas por el actor, por lo que después de concretar que la prescripción cobijó los derechos causados con antelación al 4 de septiembre de 2014 -con excepción de la compensación por vacaciones que únicamente cubrió las generadas con anterioridad al 22 de febrero de 2013 y del auxilio de cesantías que no se encuentra prescrito- condenó a la empleadora a reconocer y pagar las prestaciones sociales y compensación por vacaciones en las cuantías determinadas en el ordinal tercero de la sentencia. Así mismo, condenó a la demandada a cancelar a satisfacción de la Administradora Colombiana de Pensiones, entidad en la que se encuentra afiliado el actor, el cálculo actuarial correspondiente

a las cotizaciones al sistema general de pensiones durante el periodo que duró el contrato de trabajo.

Para liquidar todas las prestaciones económicas a favor del demandante y ordenar el pago del cálculo actuarial, la a quo determinó que en el plenario no quedó demostrado, como se afirmaba en la demanda, que el accionante devengaba la suma mensual de \$1.200.000, razón por la que tomó como base salarial para todos los efectos, el salario mínimo legal mensual vigente.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, expresó la falladora de primera instancia que era indispensable que el trabajador demostrara en el proceso que fue la empleadora quien tomó la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo, carga probatoria con la que no cumplió el accionante, razón por la que no es viable acceder a esa pretensión, agregando que si en gracia de discusión se hubiere probado el despido, lo cierto es que la disminución de la capacidad laboral del trabajador en el 32.17% se configuró con posterioridad a la finalización de la relación laboral, razón por la que tampoco sería viable acceder a las aspiraciones económicas derivadas de esa pretensión.

En cuanto a las sanciones moratorias, manifestó que ellas no se generan de manera automática, pues como lo ha sostenido la jurisprudencia, en cada caso concreto debe estudiarse si la omisión en el pago de esas acreencias laborales se presentó por un accionar de buena fe por parte del empleador, señalando que en este caso no hay posibilidad de emitir condenas por esos conceptos, pues como lo expresó la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira en sentencia de 15 de noviembre de 2018 dentro del proceso radicado con el número corto 2017-00253, en este tipo de casos existe la plena convicción por parte del empleador de no estar frente a un contrato de trabajo, pues la forma en la que se ha desenvuelto la relación de trabajo en este oficio lleva a los empleadores a pensar genuinamente que las tareas desempeñadas por el conductor se ejecutan de manera autónoma e independiente, razones por las que negó las sanciones moratorias solicitadas por la parte actora y en su defecto condenó a la demandada a reconocer y pagar la indexación de la totalidad de las sumas reconocidas a favor del trabajador.

En torno a la responsabilidad de la Cooperativa de Choferes del Risaralda Ltda.,

determinó, con base en lo expuesto en las leyes 15 de 1959 y 336 de 1996, que debe responder solidariamente frente a la totalidad de las condenas emitidas en contra de la empleadora.

Finalmente, condenó en costas procesales a los demandados en un 40% a favor de la parte actora.

3. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión, la totalidad de los intervinientes interpusieron recurso de apelación, en los siguientes términos:

El apoderado judicial del señor Dorancé Santa Zuluaga manifiesta que en el curso del proceso quedó demostrado que la relación laboral que sostuvo el actor con la señora María Lilia Cardona de Pérez inició el 1º de junio de 2011, como se afirma en la demanda, y no el 22 de febrero de 2012 como lo concluyó la falladora de primera instancia con base en lo dicho por la demandada al dar respuesta a la acción.

Tampoco se encuentra de acuerdo con la base salarial tomada por el despacho, pues en el plenario quedó acreditado que el señor Dorance Santa Zuluaga devengaba aproximadamente la suma mensual de \$1.200.000 y que desde el año 2013 asumió funciones como administrador que hicieron que incrementara su salario.

Estima también, que en el proceso se demostró que en la vigencia del contrato de trabajo el señor Santa Zuluaga tenía una condición de salud que lo hacía merecedor de la estabilidad laboral reforzada, añadiendo que la a quo no estudió el tema correspondiente a la estabilidad laboral proveniente de su condición de pensionado.

En torno a la prescripción, asegura que ninguno de los derechos generados dentro de la relación laboral que sostuvo el demandante con la señora Cardona de Pérez se encuentran cobijados por ese fenómeno jurídico.

Finalmente, considera que en el proceso se deben emitir las condenas por

concepto de sanciones moratorias, ya que la empleadora demandada no logró demostrar la buena fe de la que habla la jurisprudencia en este tipo de casos.

Por su parte, el apoderado judicial de la señora María Lilia Cardona de Pérez manifestó que la valoración probatoria hecha por el juzgado de conocimiento es completamente equivocada y desacertada, ya que no es cierto que se haya configurado entre las partes un contrato de trabajo, pues lo que realmente se probó es que esa relación contractual era de índole comercial, por cuanto la demandada le entregó al señor Santa Zuluaga la explotación del vehículo taxi de su propiedad sin ningún tipo de limitaciones, siendo él mismo quien definía la forma en la que ejecutaba sus tareas, los tiempos que destinaba para tales efectos, en otras palabras, el desempeño de su actividad lo hizo de manera libre y autónoma, lo que permite establecer que no hubo por parte de la demandada la continuada dependencia y subordinación propia de los contratos de trabajo; razón por la que solicita que se revoque en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito para que en su lugar niegue la totalidad de las pretensiones elevadas por la parte actora.

A su turno, el apoderado judicial de la Cooperativa de Choferes del Risaralda Ltda., coincidió con su antecesor, sosteniendo que en este asunto quedó plenamente demostrado que la relación contractual que ató a las partes no fue de índole laboral, sino comercial, ya que la señora Cardona de Pérez le entregó al señor Dorancé Santa Zuluaga el vehículo taxi de su propiedad para que fuera explotado bajo los presupuestos de un contrato de arrendamiento, en el que el demandante ejecutó sus tareas de manera libre y autónoma; añadiendo que el dinero que él ganaba por sus actividades no era a título de salario, como erradamente lo definió la a quo.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos presentados por el apoderado de la parte demandante, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta

instancia y se relacionan con los problemas jurídicos que se expresan a continuación. Por otra parte, el Ministerio Público NO conceptuó en este asunto.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

El problema jurídico en este asunto se contrae a verificar si entre Dorance Santa Zuluaga, en calidad de trabajador y la señora María Lilia Cardona de Pérez, en calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 01 de junio de 2011 y el 01 de julio de 2016.

En caso de que el interrogante anterior sea afirmativo, le corresponde a la Sala estudiar lo siguiente: i) los hitos temporales de la relación laboral; ii) la procedencia de las acreencias laborales adeudadas; iii) si se presentó el fenómeno jurídico de la prescripción; iv) si la Cooperativa de Choferes del Risaralda Ltda. – Covichoralda LTDA, debe responder solidariamente por tales emolumentos; v) si en el presente asunto hay lugar a aplicar, en favor del actor, la estabilidad laboral reforzada; vi) Si hay lugar a la indemnización moratoria.

6. CONSIDERACIONES

6.1. CONTRATO DE TRABAJO – TRABAJADORES DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS

Desde el año 1959, con la expedición de la ley 15 de 1959, se dispuso que: *"El contrato de trabajo verbal o escrito de los choferes asalariados del servicio público se entenderá celebrado con la empresa respectiva, pero para efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables"*.

Posteriormente con la expedición de la Ley 336 de 1996 (Estatuto General de Transporte), se estableció en el inciso primero del artículo 36 que: *"Los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte serán contratados directamente por la empresa operadora de transporte, quien para todos los efectos será solidariamente responsable junto con el propietario del equipo"*, y agregó la existencia de la jornada

laboral bajo la égida de las normas del trabajo, en los siguientes términos: *"La jornada de trabajo de quienes tengan a su cargo la conducción y operación de los equipos destinados al servicio público de transporte será la establecida en las normas laborales y especiales correspondientes"*.

Del mismo modo, en el artículo 34 ídem, se dispuso que las Empresas de Transporte Público tienen la obligación de *"vigilar y constatar que los conductores de sus equipos cuenten con la licencia de conducción vigente y apropiada para el servicio, así como su afiliación al sistema de seguridad social según lo prevean las disposiciones legales vigentes sobre la materia"*.

Ahora bien, con la expedición del Decreto 172 de 2001, se estableció que dentro del gremio del transporte público (como el género), se encontraba inmerso el sector del transporte público terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, entendido como aquel *"que se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada en esta modalidad, en forma individual, sin sujeción a rutas ni horarios, donde el usuario fija el lugar o sitio de destino. El recorrido será establecido libremente por las partes contratantes"* (Art. 6) y opera en el radio de acción distrital o municipal (Art. 24 ídem).¹

En este orden de ideas, no se puede desconocer la intención del legislador de reglamentar la contratación de los conductores de servicios de transporte bajo una órbita laboral dadas las condiciones especiales del servicio, para lo cual estableció no solo la presunción de contratación por parte de la empresa de transportes, sino también la existencia de una jornada laboral y de un régimen subordinado de inspección y vigilancia.

De otra parte, en cuanto a la protección de las contingencias laborales, de vejez, muerte y salud de los trabajadores de servicio público, en principio fue el Decreto 1703 de 2002 la norma garante de la afiliación al servicio de salud de los conductores de taxi, al regular tal derecho de la siguiente manera: *"(...) para efectos de garantizar la afiliación de los conductores de transporte público al Sistema General de Seguridad Social en Salud, las empresas o cooperativas a las cuales se encuentren afiliados"*

¹ Entiéndase por radio de acción distrital o municipal el que se presta dentro de la jurisdicción de un distrito o municipio. Comprende las áreas urbanas, suburbanas y rurales y los distritos territoriales indígenas de la respectiva jurisdicción. El radio de acción metropolitano es el que se presta entre los municipios que hacen parte de un área metropolitana.

los vehículos velarán porque tales trabajadores se encuentren afiliados a una entidad promotora de salud, E.P.S., en calidad de cotizantes".

Y más adelante, con la expedición del Decreto 1047 de 2014 (compilado en el Decreto 1072 de 2015) "*por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte*", tal cobertura fue ampliada a los demás segmentos de la seguridad social, en los siguientes términos: "*los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social y no podrán operar sin que se encuentren activos en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales*".

Se desprende de todo lo anterior, que el servicio público de transporte en vehículo taxi, supone condiciones especiales definidas legal y administrativamente, que dibujan un ámbito jurídico que se debe atender a la hora de establecer la existencia o no de un contrato de trabajo entre un conductor de taxi y el dueño del vehículo o la empresa de transportes en la que se encuentre afiliado el mismo, así:

- El servicio se presta bajo la responsabilidad de una empresa de transporte legalmente constituida y debidamente habilitada, por lo que la cuenta y riesgo en ningún caso puede recaer sobre el conductor dependiente².
- El usuario es quien determina el lugar o sitio de destino, por lo cual el recorrido es establecido libremente por las partes contratantes (usuario y conductor)³.
- No hay sujeción a rutas ni horarios⁴.
- El servicio se presta en forma individual, permanente e intransferible⁵.
- El conductor del vehículo debe portar el original de la tarjeta de operación y presentarla a la autoridad competente que la solicite⁶. Tarjeta de operación que es expedida por la autoridad de transporte previa gestión de las empresas prestadoras del servicio público⁷.
- El conductor para prestar su servicio requiere la tarjeta de control que expide y referida la empresa⁸

² Artículo 6 del Decreto 172 de 2001

³ Artículo 6 del Decreto 172 de 2001

⁴ Artículo 6 del Decreto 172 de 2001

⁵ Artículo 48 del Decreto 172 de 2001

⁶ Artículo 45 del Decreto 172 de 2001

⁷ Artículo 40 y 44 del Decreto 172 de 2001

⁸ Artículo 49 del Decreto 172 de 2001

- Están sometidos a vigilancia y control y deben afiliarse al sistema de Seguridad Social en calidad de cotizantes y en virtud del contrato de trabajo como dependientes.

En cuanto al propietario del vehículo, contempla la ley que lo que existe entre este y la empresa de transporte es un contrato de vinculación⁹, que se oficializa con la expedición de la tarjeta de operación por parte de la autoridad de transporte competente y en estos casos el propietario puede actuar: **1)** como empleador del conductor, si se acreditan los elementos constitutivos de un contrato de trabajo con este; **2)** como un representante de la empresa de transportes habilitada para prestar el servicio, bien por decisión de la empresa o por ejecutar las obligaciones atribuidas por la empresa de transporte en el contrato de vinculación que lo lleven a actuar como tal; o **3)** como un simple afiliado o asociado, sin vínculo alguno con el conductor del vehículo de su propiedad.

A pesar de lo anterior, todavía subsiste una vieja discusión en torno a cuál es la naturaleza jurídica del vínculo que une al conductor de Taxi con el dueño del mismo o con la empresa transportadora en la cual se encuentra inscrito o afiliado el vehículo. De un lado, se dice que los taxistas son trabajadores independientes, que manejan su horario de trabajo y que distribuyen el denominado "producido" o utilidad con el dueño del Taxi, obteniendo para sí el remanente o lo que queda tras el pago del canon diario de arrendamiento del vehículo, tanquearlo y entregarlo lavado a su dueño o al conductor que cubre el segundo turno del día, y desde otra orilla, se afirma que los taxistas que no son dueños del medio de producción, son verdaderos trabajadores dependientes, que pese a no estar sometidos al cumplimiento riguroso de un horario de trabajo, ya que se encuentran subordinados a condiciones especiales de trabajo, cuya imposición está dada por la misma dinámica de explotación del negocio del transporte individual de pasajeros, y quienes, además, no ejercen una verdadera tenencia sobre el vehículo, pues no cargan con los riesgos inherentes a la pérdida de la cosa, no tienen a su cargo la reparación de los daños que puedan llegar a producirse con ocasión de su uso y no tiene un carácter aleatorio, pues la contingencia incierta de ganancia o pérdida no aumenta, disminuye ni exonera de la denominada "entrega" o cuota al conductor.

⁹ Artículo 27 del Decreto 172 de 2001

Ahora bien, no desconoce esta Sala mayoritaria las dificultades que impiden muchas veces una eficiente vigilancia sobre los actos que componen la prestación del servicio de transporte público. La deslaborización del trabajo de este gremio de trabajadores estuvo por mucho tiempo justificada en la imposibilidad material de llevar un control sobre los ingresos producto de la explotación del taxi, a cuenta de lo cual el propietario del vehículo no tenía más remedio que establecer una rentabilidad fija al conductor, haciendo aparecer lo que en la práctica se dibuja como una típica relación de trabajo, como un simple contrato de arrendamiento de un medio de producción o incluso como un contrato de asociación comercial con reparto diario de utilidades.

Sin embargo, es evidente, conforme enseña la regla de la experiencia, que el avance de la tecnología ha servido para disipar dicha barrera material. La incursión de nuevos medios tecnológicos favorece un mayor control del empleador (dueño del vehículo) sobre los ingresos que supone la explotación del taxi en el mercado abierto del transporte público. El uso del taxímetro, el GPS, las aplicaciones móviles, sensores de asientos y demás, debe revertir en un ascenso de la formalización laboral del conductor de taxi, pues es un imperativo legal que toda prestación personal de un servicio se encuentre regulada y amparada por un contrato de trabajo que origine un mínimo de derechos y retribuciones al prestador del servicio.

Para la Corte Suprema de Justicia, según lo enunciado en la sentencia 39259 del 17 de abril de 2013, el alcance al principio de primacía de la realidad, previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, y la aplicación de la presunción prevista en el artículo 24 del C.S.T., abre la posibilidad de que un chofer de un taxi (o de cualquier otro medio público de transporte) tenga derecho a que se le reconozca todas las prestaciones laborales como primas y cesantías, pago de seguridad social, indemnizaciones, vacaciones y demás derechos consagrados por la ley, al concordar con la sentencia del *a-quem* (esto es, con la sentencia atacada en sede de casación), en la cual se indicó que en dicha relación debe quedar puestas en evidencia las siguientes características: **1)** La realización personal una actividad laboral por el contratista, es decir que en la prestación de servicio que se sostenga con contratante, propietario y/o la empresa que afilia exista una dependencia y no haya autonomía del taxista, que no le sea permitido al taxista comisionar a otra persona para que recoja el taxi, lo entregue o que realice un turno por él. Esta actividad personal según

la Corte Suprema de Justicia corresponde desvirtuarla al empleador y para hacerlo no basta con que exponga el contrato comercial o civil firmado por el conductor del vehículo. **2)** Que exista una subordinación del chofer con el propietario del vehículo o la empresa de servicios de taxis: esta subordinación consiste en que el taxista reciba órdenes e instrucciones o que reciba regañones o llamados de atención, se le fijen horarios para recibir o entregar el vehículo, entre otros actos que no permitan la libertad de ejercicio de la actividad realizada por el taxista. **3)** Que el taxista reciba una contraprestación por sus servicios: significa que el taxista por el servicio prestado reciba un salario, que puede ser mensual, quincenal, diario, o aun cuando se trate del pago de una suma de dinero que quede después de la entregar la suma acordada al propietario o empresa de servicio de taxis, pues según la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, es posible pactar el salario a destajo, según lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 132, subrogado por la Ley 50 de 1990, Artículo 18, es decir, se pacta un determinado valor por cada unidad producida. Sobre este punto la Corte aclaró que "*(...) si el producido diario que recoge el conductor va a formar parte de su salario, el que lo tome él directamente o le sea entregado por el propietario no desdibuja la retribución económica que implica*".

A propósito de esto último ya se ha pronunciado esta Sala, con ponencia del Dr. Francisco Javier Tamayo Tabares, en la sentencia No. 2014-00142, del 25 de agosto de 2015, en la que se anotó, respecto al elemento de la remuneración, que "*la utilidad que la actividad del conductor le reportaba lógicamente a su dueño, es la cuota diaria que recibía éste, esto es, una rentabilidad fija, al paso que a título de salario el conductor recibía una suma variable que dependía del realizo o producido diario a partir del pico de la utilidad del dueño, pactada de manera anticipada y diaria, modalidad de pago que no se opone a las previstas en el artículo 132 del CST, siempre que no esté por debajo del mínimo legal (...)*".

Volviendo a la anterior pieza jurisprudencial de la Corte Suprema, es del caso subrayar que respecto de la Ley 15 de 1959, coligió dicha Corporación que tal normativa establece una presunción iuris tantum, en el sentido que "*no solo presume que la vinculación laboral del conductor se hizo "con la empresa respectiva", sino que también "determina la solidaridad entre ésta y el propietario del vehículo*".

Con base en las anteriores premisas, la Sala pasará a verificar si de las pruebas practicadas en primera instancia puede inferirse la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre las partes enfrentadas en este juicio.

6.2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD

Dispone el art. 26 de la Ley 361/1997 que *"(...) en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo"* y agrega que *"no obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"*.

A propósito de esta norma, ha indicado la Corte Constitucional que esa garantía cobija a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de problema grave en su estado de salud que les impida el desempeño normal de sus funciones; situación que conlleva a que su desvinculación se califique como un acto discriminatorio; procediendo única y exclusivamente el reintegro laboral, pues lo que se trata con ello es precisamente salvaguardar derechos fundamentales y no derechos de índole económico (Sentencia T-447/2013).

Frente al mismo tema conviene precisar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL-10538-2016, determinó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada, por cuanto solo son sujetos de dicha garantía (o fuero) las personas que acrediten al menos una "limitación moderada", en los términos al Decreto 2463 de 2001 y expuso que el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, como el dictamen pericial de las Juntas de Calificación de Invalidez, son solo algunos de los medios de prueba, no solemnes, para acreditar dicha limitación, empero, habrá casos, según la patología,

en los que el juez podrá verificar tal supuesto de hecho con otras pruebas que obren válidamente en el plenario.

Además, a partir de la sentencia SL 2586-2020, del 15 de julio de 2020, la Corte precisó que el dictamen pericial no es prueba solemne de la discapacidad, la cual puede ser acreditada bajo cualquier otro medio probatorio, rigiendo para el efecto el principio de libertad probatoria y de formación del convencimiento. Además aclaró que, en todo caso, el requisito o exigencia de acreditación de una discapacidad al menos moderada, solo es exigible frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a la entrada en vigor de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento, pues en lo sucesivo la protección se debe extender a todos los trabajadores discapacitados o en situación de discapacidad, es decir, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, entendiendo por "barreras" cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales pueden ser actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013.

Ahora bien, dicha discriminación se acredita, se itera, cuando en el caso particular se compruebe: 1) que el demandante pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; 2) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; 3) que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y 4) que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester, tal como lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la citada sentencia, en la cual además puntualizó que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *"fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador, (...) lo que significa que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos"*.

Ese mismo sentido, en una sentencia anterior (CSJ SL1360-2018), la misma Corporación definió que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despido discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, pues *"claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio, lo que excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador"*.

6.3. **PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL Y SU INTERRUPCIÓN**

Los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, preceptúan que las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años contados a partir de la exigibilidad de cada acreencia, de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta "el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador", para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado, reclamo que puede entenderse como cualquier requerimiento o solicitud por escrito que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural (CSJ SL 4554 de 2020).

Adicionalmente, el artículo 94 del Código General del Proceso, aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Estatuto Adjetivo del Trabajo y de la Seguridad Social, contempla la posibilidad que el término de tres años se entienda interrumpido desde la fecha de radicación de la demanda, siempre que el auto admisorio de aquella, o el de mandamiento ejecutivo, según sea al caso, *"se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante"*.

Conforme a lo anterior, la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 94 del Código General del Proceso. (CSJ SL 5159 de 2020)

6.4. CASO CONCRETO

En interrogatorio de parte, afirmó el **demandante** que se desempeñó como conductor y administrador de los vehículos Hyundai de lateral A-177 y Kia de lateral A-180. Refiere que la dueña de los vehículos le exigía como conductor, una entrega diaria que fue variando al pasar de los años, hasta llegar finalmente a un valor de \$73.000 pesos diarios; que además de la entrega diaria debía asumir el valor de la gasolina del vehículo y su respectiva lavada, siendo su ganancia lo que quedara, lo cual dependía de cada día, ya que unos días eran mejores que otros. Así mismo, que los turnos de los vehículos eran asignados por los dueños de los carros, correspondiendo para su caso el de cinco de la tarde a cinco de la mañana. Además, indicó que no tenía una hora fija u horario para su alimentación e hizo notar que, entre sus funciones como administrador estaban: llevar los carros al taller en caso de estos encontrarse varados, comprar repuestos, recibir dineros de los conductores, conseguir mecánicos, buscar conductores y reunirse con la señora Lilia para hacer la relación de los gastos de los carros y los dineros que ingresaban. Esta función de administración le fue encomendada por la señora María Lilia Cardona. Refirió que la compra de repuestos la realizaba con el dinero que producían los vehículos, sin embargo, en caso de faltar para la compra de algún repuesto, era la señora Lilia o su esposo quienes se encargaban de completar para realizar los pagos.

Agregó que la señora Lilia se comprometió a darle un monto de 300.000 pesos por concepto de la administración de los carros, no obstante, esto solo sucedió un mes o dos y no volvió a ser cancelado. Finalmente, en cuanto al pago de sus prestaciones sociales, hizo notar que la señora Lilia realizó pagos por concepto de

salud y riesgos profesionales, no obstante, nunca canceló sus aportes a pensión, aun en el caso en que le hizo la respectiva reclamación.

Por su parte el representante legal de Covichoralda, **Pablo César Marulanda Lares**, en el interrogatorio de parte, reconoció que los conductores para el cumplimiento de los requisitos deben acreditar su licencia de conducción vigente, la ausencia de comparendos y presentar la seguridad social. Además, indicó que desconoce si durante el año 2011 a 2016 la señora María Lilia Cardona de Pérez entregó todos los documentos de los trabajadores, pues no se encontraba para esa fecha. Así mismo, refirió que el sistema al cual tiene acceso arroja que los vehículos que pertenecían a la señora María Lilia Cardona de Pérez eran los identificados con laterales 177 y 180. Aclaró que toda la relación de la cooperativa se da directamente con los asociados, por lo tanto, temas relacionados con los trabajadores como lo son la liquidación o entregas no son de su competencia. Hizo notar que la empresa es la que se encuentra habilitada ante el Ministerio de Transporte para prestar el servicio de transporte público y se encarga de regular lo referente a los comparendos, siniestros, quejas y reclamos de los usuarios. Finalmente, señaló que cuando se presentan faltas por parte de los conductores, estas se comunican al asociado y que no realizan reunión alguna con los conductores.

Por su parte, el señor **Walter Alonso Castro Opina**, testigo allegado por la parte demandada, dijo que no logra distinguir al señor Dorancé, pues físicamente no se acuerda de él; que conoció a la señora María Lilia Cardona porque ella y el señor Alonso llevaban los dos taxis a Autos de Colombia y era él el encargado de hacer los trabajos a los carros. Seguidamente indicó que don Alonso era quien pagaba y el que compraba los repuestos. En cuanto a arreglos, señaló que siempre llegaba primero el conductor del taxi y luego de hacer una revisión llamaban al señor Alonso, quien llevaba los repuestos.

El señor **Giovany Ospina Salazar**, contador de la señora María Lilia en su testimonio relató que nunca conoció al señor Dorancé; que dentro de la actividad de hacer la declaración de renta para la señora Lilia, tuvo acceso a algunas facturas a nombre de ella, correspondientes al pago de mecánicos, repuestos y pagos realizados a la empresa Covichoralda. Además, refirió que la persona encarga de todos los procesos de los vehículos era el señor Alonso Pérez, esposo de la señora Lilia. De otra

parte, señaló que la señora Lilia le manifestó que el señor Dorancé le había solicitado a Colpensiones la pensión, manifestación que le fue hecha al preguntarle por la seguridad social de los conductores. Finalmente, indicó que la señora Lilia manejaba un cuaderno y que allí obraba información tenida en cuenta para la declaración de renta, como lo es el ingreso de los carros, correspondiente a lo entregado por los conductores.

Iván Mauricio Santa Bedoya, hijo del señor Dorancé, manifestó que también trabajó con la señora María Lilia Cardona. De igual forma, que era su papá el encargado de conseguir los conductores, de presentarlos en la empresa, de recoger las entregas de los carros cuando se varaban o se accidentaban, de su pintura y de los procesos en tránsito. Así mismo, que él y los otros conductores siempre se entendían con el señor Dorancé, a quien entregaba 73.000 pesos diarios de producido y presentaba el informe de cómo estaba el carro. Refirió que en su caso la señora Lilia sí le pago todas las prestaciones completas. Además, que como conductores debían presentar el pago de la seguridad social ante la empresa Covichoralda los primeros cinco días de cada mes con el finde que les refrendaran los tarjetones. Por otra parte, dijo que la señora Lilia les había subido el monto de la entrega con el fin de liquidarlos y pagarles todo lo de ley, sin embargo, nunca recibieron dicha liquidación. Resaltó que la empresa Covichoralda citaba a los conductores a reuniones y capacitaciones y, en caso de incumplir sus deberes como conductores, la empresa Covichoralda les imponía sanciones. Finalmente, refirió que en una oportunidad estuvo presente cuando su papá se reunió con la señora Lilia Cardona para organizar lo correspondiente a entregas y gastos de los vehículos.

El señor **Jose Duván Castaño Rincón**, relató que trabajó para la señora Lilia Cardona; que conoce al señor Dorancé hace muchos años como taxista y que era él quien administraba los carros de la señora Lilia, siendo Dorancé la persona que administraba el carro que él manejó en su momento. Afirmó que, en ocasiones le liquidaba a la señora Lilia y en otras ocasiones a Dorancé, pues era la persona autorizada por la señora Lilia; que en su caso trabajó en horario de cinco de la mañana a cinco de la tarde; que en el evento de suceder algo referente a mecánica llamaba al señor Dorancé y éste le decía a qué lugar llevar el vehículo; que en una ocasión, la señora Lilia por recomendación del señor Dorancé despidió a un conductor, pues este le adeudaba más de 500.000 pesos en entregas; que él estuvo presente en

algunas ocasiones cuando el señor Doracé le liquidaba a la señora Lilia y otorgaba reportes, pues el señor Dorancé mantenía todo de forma organizada en un cuaderno; y que era el señor Dorancé quien se entendía sobre los gastos de los vehículos. En relación a la empresa Covichoralda, hizo notar que ésta les impartía capacitaciones de asistencia obligatoria, pues en caso de no asistir, no les sellaban el tarjetón. Además, que la empresa Covichoralda otorgaba sanciones por algunos comportamientos, como lo era no haber cumplido con una carrera.

Carlos Ignacio Rodríguez Valencia, refirió en su testimonio que se desempeñó como conductor de taxi en el turno de la noche de cuatro de la tarde a cuatro de la mañana. Sin embargo, dijo que no trabajó para la señora María Lilia y que conoció al señor Dorancé ya que los dos manejaban en el turno de la noche y tenían como centro operativo la pista de la carrera octava con veintidós. Relató que el señor Dorancé era quien estaba pendiente de los vehículos de la señora Lilia, pues los conductores lo llamaban cuando se encontraban varados y el señor Dorancé dejaba su turno para acudir donde lo requerían. De igual forma, mencionó que era el señor Dorancé quien se encargaba de los repuestos de los vehículos, quien en ocasiones le mostró facturas en relación con esto. Finalmente, indicó que el vehículo que él conducía también se encontraba afiliado a la empresa Covichoralda, la cual por algunos motivos hacía llamados de atención a los conductores, y también, brindaba capacitaciones sobre servicio al cliente de obligatoria asistencia, capacitaciones en las que refiere haber estado presente el señor Dorancé.

Con lo dicho hasta este punto no es motivo de controversia en la presente litis que el señor Dorancé Santa Zuluaga prestó sus servicios en el vehículo de propiedad de la señora María Lilia Cardona de Pérez, adscrito a la empresa Covichoralda; operando de esta manera a favor del accionante, la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

En lo que atañe a la remuneración, como se explicó en precedencia, en virtud del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 18, es permitido pactar un determinado valor por cada unidad producida, sin que ello desdibuje tal elemento del presumido contrato. En el presente asunto, ha quedado acreditado que el demandante debía entregar a la propietaria del vehículo asociado y afiliado de la empresa, la suma de \$73.000 diarios, y el remanente que

quedaba entre dicha suma y la totalidad de dinero producido configuraba el monto diario de salario percibido por el demandante.

En cuanto a la subordinación, es dable referir que, en este tipo de actividad, como se expuso líneas atrás, el contrato es atípico o sui generis, pues la existencia de la relación laboral surge precisamente de la naturaleza de la actividad contratada, ya que la misma ley dispone, entre otros elementos inherentes de la actividad: 1) que la misma debe prestarse dentro de un determinado radio de operación (área por donde es permitido transitar); 2) el usuario es quien determina el sitio o lugar de destino; 3) la prestación del servicio no tiene restricciones de horario; 4) la labor del conductor del vehículo tipo taxi es permanente, individual e intransferible, como quiera que para ejercer la labor, el conductor debe portar la tarjeta de control, la cual es expedida por la empresa y contiene entre otros datos: fotografía y los datos del vehículo, lo que impide que el conductor pueda conducir otro vehículo de iguales características, delegar o ceder sus funciones.

Obra en el proceso el **certificado de tarjeta de control expedida por Covichoralda LTDA, tarjeta identificada bajo el N° 0307¹⁰**, la cual cumple con todos los requisitos de ley y da constancia de que el señor Dorancé Santa Zuluaga, **cumplió los requisitos del Decreto 1079 de 2015¹¹, Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte, que a su vez compila el Decreto 1047 de 2014**. Allí se indica, que Dorancé Santa Zuluaga condujo el taxi de placa SXF-438, identificado como A-180, vehículo de propiedad de la señora María Lilia Cardona de Pérez.

Adicionalmente, en el presente caso pese a que el representante legal de la empresa Covichoralda desconoció la existencia de sanciones o la constitución de un comité de disciplina durante su periodo como gerente, lo cierto es que esta es una información que debía conocer, bien para afirmarlo o para negarlo con claridad en el presente proceso, pues a la luz del artículo 194 del Código General del Proceso la confesión por parte del representante legal no se subsume a los hechos posteriores a su representación, esto es a partir 13 de julio de 2020 según lo manifestado en el interrogatorio de parte; por el contrario, ha de extenderse a los hechos y actos

¹⁰ Visible a folio 26 del Expediente Digital.

¹¹ A la fecha ha sufrido varias modificaciones

anteriores a la misma. Con todo, lo cierto es que, mediante prueba testimonial, se vislumbra la existencia de un comité con facultades para conocer las faltas sobre indisciplina, lo mismo que las facultades para sancionar o expulsar al conductor que incumpliera con las normas y reglamentos de la cooperativa, lo que pone de relieve la subordinación que niegan los codemandados.

Por otra parte, también quedaron demostradas las funciones de administrador de los taxis de la demandada, pero esas funciones quedaron subsumidas dentro de las que ejercía como conductor de taxi, es decir, se le adicionaron funciones a las propias de conducción.

Lo anteriormente expresado lleva a esta Sala mayoritaria a concluir que las codemandadas no lograron desvirtuar la presunción de subordinación, entre otras cosas porque el prestador del servicio estaba sometido al cumplimiento diario de la "entrega", así no se entregara diariamente (como se acostumbra) sino que se acumulara para entregarla en cada oportunidad que se reuniera con la señora María Lilia Cardona (porque así lo pactaron las partes), y además tenía la obligación de mantener en óptimas condiciones los vehículos, llevarlos a reparación y mantenimiento, atender los requerimientos de los demás conductores, recibirles las entregas, comprar repuestos, y, encargarse del tanqueo y aseo del propio vehículo que conducía, así como también tenía la obligación de someterse al régimen disciplinario de la empresa a la cual estaba adscrito el automotor de servicio público. Aparte de lo anterior, el pago obligatorio de la seguridad social, como requisito para mantener la necesaria tarjeta de control para operar el vehículo y la exigencia de su pago puntual por la empresa operadora de transporte, constituye serios indicios de la existencia del contrato laboral.

Aparte de esas típicas expresiones de las cualidades de un empleador, considera la Sala mayoritaria que la mayor manifestación de dicho poder subordinante deviene precisamente de la exigencia de una renta fija diaria al conductor, pues es obvio que, para lograrla, el taxista debe invertir gran parte de su tiempo, a riesgo de que incluso un turno de 24 horas le resulte corto para hacerse con dicho monto (de alrededor de \$73.000 pesos diarios); en el caso de marras el turno del demandante era de 12 horas, de 5 pm a 5 am. De modo que el horario de trabajo, aunque no se ofrezca rígido sino flexible, viene dado por el tiempo que debe invertir el conductor

del taxi en conseguir -sumando carreras o servicios- el monto de la entrega diaria más el tanqueo y el lavado del carro y alguna utilidad que justifique su esfuerzo y remunerere su servicio. Y aunque se diga que el demandante era libre de manejar el tiempo a su antojo (es decir, sin estar sometido a un horario fijo), lo cierto es que independientemente de la hora en la que recibiera el taxi o empezara su jornada de trabajo, siempre debía responder por el mismo monto de la entrega exigida por la dueña del taxi.

Es que si el valor de la entrega, el costo del aseo y la tanqueada del vehículo se midiera en número de carreras, con una tarifa mínima de \$4.000 pesos, el conductor tendría que hacer al menos 46 carreras para librar dichos gastos fijos, y si en una ciudad pequeña como Pereira, cada servicio tiene una duración mínima de 10 minutos, esto se traduce en al menos 7 horas de trabajo para suplir los gastos fijos, sin tomar en cuenta el tiempo que el taxi circula sin carreras o se detiene al exterior del terminal de transporte, el aeropuerto, un supermercado, centro comercial, etc., para tomar una carrera. Con lo cual luce injusto que se diga que el taxista es libre de manejar el tiempo laborado a su antojo y que por lo es tanto autónomo en la prestación del servicio, pues tal afirmación, que no deja de ser un recurso retórico, se choca contra la realidad que enfrenta un conductor de taxi a diario para responder por la entrega, de la cual depende su continuidad en la actividad o la finalización del contrato.

De lo que viene de decirse, se confirmará la decisión de primera instancia en el sentido de declarar la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre el señor DORANCE SANTA ZULUAGA y la codemandada MARÍA LILIA CARDONA DE PÉREZ, manteniendo como fecha de inicio de la relación laboral el 22 de febrero de 2012, tal y como fue aceptado por la demandada María Lilia Cardona de Pérez en su contestación¹², pues no obra prueba alguna dentro del plenario que sustente la fecha indicada por el demandante; así mismo, se mantendrá como fecha de terminación el 11 de julio de 2016, pues este punto no fue objeto de apelación por las partes.

De lo anterior, surge la consabida obligación de pagar las prestaciones sociales inherentes a la relación laboral, resultando acertada la liquidación de las prestaciones efectuada por la a quo, en la cual se tomó como base un salario mínimo

¹² Visible de folio 85 a 92 del Expediente Digital.

mensual legal vigente, ante la inexistencia de prueba que sirva al propósito de establecer el promedio de lo devengado diariamente por el demandante, teniendo en cuenta que los excedentes de la renta fija (o entrega, como se conoce en el argot del gremio transportador) eran variables y dependían del número de servicios realizados.

En relación con la estabilidad laboral reforzada, bien hizo la a quo al no acceder a dicha pretensión de la parte demandante, en el entendido de que no quedó demostrado dentro del plenario que fue la señora María Lilia Cardona de Pérez quien tomó la determinación de dar por finalizado el contrato de trabajo, incumpliendo así, la parte demandante con esta carga probatoria. El despido es un requisito sine cuanon para entrar a dilucidar si hay o no estabilidad laboral reforzada. Además, es del caso resaltar que la disminución de la capacidad laboral del trabajador se configuró con posterioridad a la finalización de la relación laboral, tal y como se evidencia en la Comunicación del Dictamen de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral¹³ expedida por Colpensiones, toda vez que el Grupo Médico Laboral le determinó una pérdida de la capacidad laboral de 32.17% con fecha de estructuración del 08 de mayo de 2017

Con lo hasta aquí discurrido, se evidencia que el presente asunto no encuadra dentro de las premisas jurídicas y jurisprudenciales que ameritan la activación del principio de estabilidad laboral reforzada , con las consecuencias que de ello se derivan, pues no se advirtió que el demandante fuera considerado persona en situación de discapacidad para el momento de terminación de la relación laboral, por el contrario, se allegó prueba documental que determinó la fecha de estructuración de la pérdida de la capacidad laboral para el 8 de mayo de 2017, siendo posterior a los hechos objeto de debate en el presente asunto. Así mismo, no quedó probado el nexo causal entre la terminación de la relación laboral y el estado de salud del trabajador.

En lo que atañe a la eventual responsabilidad que le cabe en la condena a la empresa de transporte demandada, es del caso anotar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene señalado que los artículos 15 de la Ley 15 de 1959 y 36 de la Ley 336 de 1996 constituyen una presunción especial de la relación laboral entre el conductor de servicio público, el propietario y la empresa

¹³ Folios 57 a 62 del Expediente Digital.

afiliadora, y de ella se deriva una solidaridad distinta a la establecida en los artículos 34 y 35 del C.S.T., en tanto prevé que dichas empresas junto con los propietarios de los automotores son los responsables "*para efecto del pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones*". Por lo tanto, bien se hizo en primera instancia al condenar solidariamente a la codemandada COVICHORALDA por las obligaciones laborales a cargo de la propietaria del vehículo conducido por el actor durante el término que duró la relación laboral con aquella.

Por otra parte, se probó la excepción de prescripción respecto de los créditos laborales causados con antelación al 4 de septiembre de 2014, en virtud de que la presentación de la demanda se llevó a cabo el 04 de septiembre de 2017, p rescripción que vale la pena señalar, no opera respecto al auxilio de cesantías.

En lo tocante a la indemnización moratoria por la falta de pago de la liquidación al finalizar el contrato, la sanción por la falta de consignación de las cesantías (artículo 99 de la Ley 50 de 1990) y la sanción contenida en el artículo 5 del Decreto 116 de 1976 por el no pago de intereses a las cesantías, es bien sabido que las mismas no son inexorables ni automáticas, pues precisan en el análisis de su componente subjetivo, en orden a auscultar en la conducta del obligado las razones que lo impulsaron a negarse a la cancelación de tales salarios o prestaciones sociales, y si las mismas son atendibles por estar revestidas de buena fe, procederá la exoneración de la condena. Es de anotar que en asuntos que revisten las mismas características del presente, la Sala ha exonerado al empleador demandado de las indemnizaciones moratorias previstas ante la falta de pago de prestaciones sociales, y/o por ausencia de la consignación de las cesantías a un fondo previsto para tal finalidad y/o por el no pago de los intereses de estas últimas, al considerar que la sola declaración de la existencia del contrato realidad no indica *per se* que la conducta del demandado hubiere estado ausente de buena fe a la finalización del vínculo laboral al quedar debiendo las prestaciones sociales al actor, en la medida en que el obrar del empleador se había ceñido a lo que sobre la materia se estila en el medio automotor, no pudiendo afirmarse, con la contundencia que se requiere, que la intención del empleador estaba encaminada al encubrimiento del contrato de trabajo, a través de una reprochable fachada o disfraz, por cuanto, ciertamente, las características del mismo, pudieron llevarle al convencimiento de que no estaba frente a un genuino contrato laboral (sentencia del 25 de agosto de 2015, Rad. 2014-00142, M.P.

Francisco Javier Tamayo Tabares) como ocurre en este caso. Por lo anterior, en su lugar, procede la indexación de las sumas adeudadas para compensar el efecto inflacionario que sufre el dinero con el simple transcurrir del tiempo, resultando adecuadas las órdenes efectuadas en primera instancia, amén de que la liquidación de las prestaciones sociales se encuentra ajustada a derecho.

De esta manera quedan resueltos los recursos de apelación interpuestos por la totalidad de los intervinientes.

6.5. CONCLUSIÓN

Consecuencia de lo anterior, se confirmará íntegramente la sentencia objeto de censura, al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de febrero de 2012 y el 11 de julio de 2016 entre Dorancé Santa Zuluaga y María Lilia Cardona de Pérez.

Sin condena en costas procesales en esta sede por cuanto ninguna de las apelaciones salió avante.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala Laboral No. 4**, 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 proferida el 08 de abril de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por el señor **DORANCE SANTA ZULUAGA** en contra de la señora **MARÍA LILIA CARDONA DE PÉREZ** y la **Cooperativa de Choferes del Risaralda LTDA– COVICHORALDA LTDA.**

SEGUNDO: Sin condena en costas en esta sede.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,

Con firma electrónica al final del documento

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Salva voto

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento De Voto

German Dario Goez Vinasco

Radicación No.: 66001-31-05-005-2017-00401-01

Demandante: Dorancé Santa Zuluaga

Demandado: María Lilia Cardona de Pérez y Cooperativa de Choferes del Risaralda LTDA "COVICHORALDA LTDA".

Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

35f9485b4a9b382612ddfc60c9a70c33f438bc7cc7a4cfb1a65321f57a2c93
e8

Documento generado en 29/04/2022 11:26:09 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente
URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>