

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N°041

Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia, en la que se resuelven los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de las partes en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **DANIELLA CARDONA ZULUAGA** contra la señora **MARIA CLAUDIA ZAPATA ZULUAGA** e **INVERSIONES MACAYA S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

La demandante solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 5 de febrero y el 4 de agosto de 2020, como consecuencia de esta declaración se condene a los empleadores a reconocer y pagar las prestaciones, vacaciones, cotizaciones al sistema de seguridad social, la sanción del artículo 65 del CST y la indemnización por despido injusto.

Hechos

La demandante como fundamento de lo pretendido manifestó que fue contratada por las demandadas para prestar sus servicios como profesional en diseño gráfico, prestando sus servicios entre el 5 de febrero y el 4 de agosto de 2020 con una jornada diaria de 8:00 a.m. a 9:00 p.m. que solo fue interrumpida algunos domingos en los que descanso.

El trabajo fue prestado el primer mes en el domicilio de las demandadas, pero con posterioridad y por efectos de la pandemia se hizo desde su lugar de residencia y el salario mensual fue la suma de \$1'800.000.

A pesar de laborar horas extras estas nunca le fueron reconocidas por sus empleadores, quienes tampoco pagaron prestaciones sociales y cotizaciones al sistema de seguridad social.

Como consecuencia del stress que generaba el trabajo y motivada en la falta de reconocimiento de sus derechos prestacionales por parte de las empleadoras presentó carta de renuncia el **4 de agosto de 2020**.

Respuesta de las demandadas

Las demandadas a través de apoderada respondieron indicando que la demandante prestó sus servicios independientes “free lance” a la sociedad **Inversiones Macaya S.A.S.** de la cual **María Claudia Zapata Zuluaga** es representante.

A partir de lo anterior expresa que no existía sujeción jurídica de la demandante a las órdenes de la sociedad demandada, no obstante, teniendo en cuenta que los proyectos desarrollados por la demandante se realizaban para terceros se debía seguir unos lineamientos y coordinación.

Reitera que el vínculo existente entre las partes fue civil y por ello no existía sometimiento a horarios y que terminó el 6 de agosto de 2020 por determinación de la contratista.

En desarrollo del contrato recibió honorarios mensuales por \$1'800.000 y no le fueron reconocidos derechos laborales por cuanto se trató de una relación de naturaleza civil.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de contrato de trabajo, prescripción, abuso del derecho, mala fe de la accionante y buena fe.

Sentencia de Primera Instancia

El Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **24 de enero de 2023**, declaró que entre **Daniella Cardona Zuluaga** e **Inversiones Macaya S.A.S.** existió un contrato de trabajo a término indefinido, que se desarrolló entre el 5 de febrero de 2020 y el 4 de agosto de 2020.

Como consecuencia de lo anterior, **condenó** a la sociedad empleadora a reconocer y pagar las siguientes sumas: \$900.000 por concepto de auxilio de cesantía, \$54.000 por intereses a la cesantía, \$900.000 por concepto de prima de servicios y \$450.000 por vacaciones y le ordenó efectuar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, por el periodo comprendido entre el 5 de febrero de 2020 y el 4 de agosto de 2020, sobre la base de un salario de \$1.800.000 al fondo de pensiones en el que se encuentra afiliada la demandante, absolviéndola de las demás pretensiones presentadas en su contra.

Finalmente, absolvió a la señora **María Claudia Zapata Zuluaga** de las pretensiones presentadas en su contra.

Esta decisión no la compartieron las apoderadas de las partes motivo por el cual la recurrieron en los siguientes términos:

Recurso parte demandante

La recurrente solicita que se **revoque parcialmente** la decisión de primera instancia en lo referente a la negativa al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto –despido indirecto- y la sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales.

Para sustentar su recurso, indicó que fue probado que las jornadas laborales se extendieron hasta la media noche y que las razones que motivaron la terminación del contrato fueron expuestas por la trabajadora en audio allegado con la demanda en la que argumento el no cumplimiento de sus derechos laborales como inconformismo para finalizar el contrato.

En lo referente a la mala fe para la imposición de la sanción moratoria, es evidente que el empleador encubrió un contrato de trabajo, sin que se pueda alegar un convencimiento erróneo del tipo de contrato, pues la finalidad fue desconocer la existencia de un contrato de trabajo.

Recurso Inversiones Macaya S.A.S.

La recurrente solicita que se **revoque** la decisión de primera instancia en lo desfavorable, por cuanto no se debió declarar la existencia de un contrato de trabajo, por cuanto no se demostró la existencia de subordinación, brillando por su ausencia.

En el proceso no se demostró que a la demandante se le impusiera un horario, sino que existía un objeto contractual que debía ser cumplido y para el cual era necesaria la coordinación de todos los diseñadores. En ese sentido era

necesario que se impusieran unos lineamientos para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada.

En ese orden expresa que en la sentencia se incurrió en un error en cuanto tuvo por demostrada la subordinación, cuando el control ejercido por **Inversiones Macaya S.A.S.** se limitaba a los tiempos de entrega y la coordinación para entregar un producto terminado a un tercero, lo que resulta propio de los contratos de prestación de servicios.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado, la apoderada de la demandante reiteró lo solicitado en su recurso, indicando que de conformidad con las pruebas aportadas al expediente se demostró las causales en las que se fundamentó la terminación del contrato de trabajo por causas imputables a la empleadora.

Además, existen elementos a través de los cuales se puede establecer que no existió buena fe por parte de la empleadora, puesto que, se trata de una persona que desde hace más de diez años ofrece sus servicios a terceros y contrata para el desarrollo de los mismos otras personas.

Por su parte, la apoderada de las demandadas insistió en que la parte demandante no demostró la existencia de un contrato de trabajo, en la medida que con su actividad probatoria no se acreditó la existencia de subordinación.

CONSIDERACIONES

Problema Jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con los recursos de apelación interpuestos, serán: (i) Determinar si **Inversiones Macaya S.A.S.** demostró que los servicios prestados por la señora **Daniella Cardona Zuluaga** fueron de forma autónoma e independiente, en caso de que se cumpla con esta carga por parte de la demanda, se procederá a (ii) Establecer si la demandante demostró la existencia de una justa causa imputable al empleador para terminar el contrato de trabajo y (iii) Determinar si procede la sanción moratoria del artículo 65 por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

De la prestación personal del servicio –la subordinación-

Se sostiene por parte de la apoderada de **Inversiones Macaya S.A.S.** que, en el caso de autos, no se demostró la existencia de subordinación a partir de la cual

se pueda establecer la existencia del contrato de trabajo, esto por cuanto no existe la presencia de continua dependencia de la demandante a sus órdenes y reglamentos.

Para dar respuesta a este planteamiento es necesario recordar que el derecho del trabajo desde su fundamentación reconoce que entre trabajador y empleador existe una situación de desigualdad que restringe la facultad de negociación de las partes, razón por la cual desarrolla una serie de principios a partir de los cuales se busca el equilibrio entre las mismas.

Uno de estos principios es el de la primacía de la realidad que tiene su fuente en el artículo 53 de la Constitución y se desarrolla en normas como el artículo 23 del CST, precepto a partir del cual se define claramente su implicación, que consiste en que una vez demostrados los elementos del contrato de trabajo (prestación personal del servicio, continuada subordinación y salario), esta realidad tiene prevalencia por encima de cualquier acuerdo o formalidad existente entre las partes para desconocer la naturaleza del contrato.

Sin embargo, la prueba de los elementos del contrato de trabajo no resulta una carga del todo fácil para quien pretende la aplicación de este principio, por lo que el legislador en el artículo 24 del CST, establece una presunción por virtud de la cual “...*toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”.

Lo anterior implica que, el trabajador debe demostrar uno de los elementos del contrato de trabajo –la prestación personal del servicio- y a partir de allí se genera en su favor la presunción de que tal relación entre las partes fue de naturaleza laboral, correspondiendo a su contraparte para desvirtuar esta presunción a partir de la demostración de que no existió una subordinación legal, pues el trabajador desarrollo su actividad con completa independencia y autonomía.

La forma que opera esta presunción, es bien explicada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1639 de 2022, en la que se indicó:

Ese pilar se ha desarrollado en tanto no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia

del vínculo laboral, mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente (CSJ SL1664-2021).

En el caso de autos, fue admitido por **Inversiones Macaya S.A.S.** que la señora **Daniella Cardona Zuluaga** le prestó sus servicios personales, señalando que dicha relación fue de carácter civil, puesto que la actora tenía autonomía para desarrollar su labor, existiendo eso si una necesidad de coordinación para la obtención de un producto terminado, sin embargo, más allá de esta afirmación ningún elemento probatorio allegó para derruir la presunción, es más existen aspectos que permiten evidenciar la existencia de subordinación, y que se contienen en el anexo de la contestación de la demanda, que da cuenta de las conversaciones sostenidas por la demandante y la representante legal de la demanda, en la que además de direccionamientos diarios en cuanto a la forma de realizar el trabajo, se hace explícita la existencia de un horario, las cuales pueden verse entre las líneas 3154 a 3226:

[4/18/20, 1:07:38 AM] Daniella Cardona EPM: Maria te estaba contando que ya acabé los organigramas, y pensé que estabas más desocupadita y aproveché para preguntarte sobre los horarios en los que voy a trabajar, si trabajamos sábado etc. Pero cuando puedas lo hablamos, no hay problema.

[4/18/20, 1:07:54 AM] Daniella Cardona EPM: 😊

[4/18/20, 1:08:26 AM] Maria Claudia Zapata: Dany

[4/18/20, 1:09:50 AM] Maria Claudia Zapata: Hola

[4/18/20, 1:10:00 AM] Maria Claudia Zapata: ahora te oigo que termine reunión

[4/18/20, 1:10:12 AM] Maria Claudia Zapata: Como vamos con la ppt?

[4/18/20, 1:10:18 AM] Maria Claudia Zapata: cuantos slides nos faltan?

[4/18/20, 1:10:54 AM] Daniella Cardona EPM: Maria deben haber más de 50

[4/18/20, 1:11:00 AM] Daniella Cardona EPM: No se Chell cuantos adelanto

[4/18/20, 1:11:14 AM] Maria Claudia Zapata: habla con ella por favor

[4/18/20, 1:11:21 AM] Daniella Cardona EPM: Listo

[4/18/20, 1:11:22 AM] Maria Claudia Zapata: necesito que esten super conectadas
Dany

[4/18/20, 1:11:30 AM] Maria Claudia Zapata: por que yo estoy metida en
Universidad SURA

[4/18/20, 1:11:33 AM] Daniella Cardona EPM: Si Maria

[4/18/20, 1:11:49 AM] Daniella Cardona EPM: Lo estamos, pero el tema de la nota
de vos era solo contigo

[4/18/20, 1:11:55 AM] Daniella Cardona EPM: Ya hablo con Chell

[4/18/20, 1:12:13 AM] Daniella Cardona EPM: Voz*

[4/18/20, 1:38:09 AM] Maria Claudia Zapata: Dany

[4/18/20, 1:38:10 AM] Maria Claudia Zapata: horarios

[4/18/20, 1:38:18 AM] Maria Claudia Zapata: tu sabes que en esta profesión

[4/18/20, 1:38:27 AM] Maria Claudia Zapata: a veces nos toca trabajar fines de
semana

[4/18/20, 1:38:35 AM] Maria Claudia Zapata: a veces tenemos semanas enteras de
descanso

[4/18/20, 1:38:42 AM] Maria Claudia Zapata: como tuviste las dos pasadas

[4/18/20, 1:39:14 AM] Maria Claudia Zapata: Yo pienso que es como un gana gana
de parte y parte

[4/18/20, 1:39:22 AM] Maria Claudia Zapata: no te parece?

[4/18/20, 1:39:24 AM] Maria Claudia Zapata: mejor?

[4/18/20, 1:43:14 AM] Daniella Cardona EPM: Y si aún estás en reunión discúlpame

[4/18/20, 1:43:23 AM] Daniella Cardona EPM: La escuchas cuando tengas el espacio

[4/18/20, 1:44:34 AM] Maria Claudia Zapata: Noooooo

[4/18/20, 1:44:38 AM] Maria Claudia Zapata: Dany

[4/18/20, 1:44:48 AM] Maria Claudia Zapata: tu eres muy responsable

[4/18/20, 1:45:06 AM] Maria Claudia Zapata: lo normal es que trabajemos de 8 a 5

[4/18/20, 1:45:36 AM] Maria Claudia Zapata: clarooooo

[4/18/20, 1:45:44 AM] Maria Claudia Zapata: lo normal es que no tengamos que trabajar en las noches

[4/18/20, 1:45:49 AM] Maria Claudia Zapata: ni los fines de semana

[4/18/20, 1:47:04 AM] Daniella Cardona EPM: Ah listooo es solooo eso para estar tranquilita y poder a las 6 hacer mi ejercicio sin sentir que les estoy faltando

La imposición de horarios y trabajo en dominicales y festivos incluso se hace más evidente en conversación contenida en los renglones 10508 a 10572:

[6/26/20, 5:21:46 PM] Daniella Cardona EPM: Maria te voy a contar la situación actual para que nos organizamos, todaaa la semana me trasnoche muchoo para cumplir con lo que tenemos en el excel, me comprometí con Claudia que antes del medio día le pasaba tecnología y en la tarde le pasaba la escuela que queda faltando, tengo ortodoncia las 5:45 hoy, y mañana me voy temprano a celebrar con Esteban en un finca el aniversario, que cumplimos hace unos días y no pudimos celebrar.

[6/26/20, 5:24:10 PM] Maria Claudia Zapata: Danny

[6/26/20, 5:24:42 PM] Maria Claudia Zapata: tú sabes que estamos en acuartelamiento hasta el 1 de julio

[6/26/20, 5:24:57 PM] Maria Claudia Zapata: te dije que después de esta fecha podías sacar los días libres

[6/26/20, 5:25:22 PM] Maria Claudia Zapata: pues el 1 el Presidente ve la pg web

[6/26/20, 5:25:35 PM] Maria Claudia Zapata: Me parece excelente que tengas todo listo

[6/26/20, 5:25:36 PM] Maria Claudia Zapata: pero mira

[6/26/20, 5:25:57 PM] Maria Claudia Zapata: Andrés acaba de llamar

[6/26/20, 5:26:01 PM] Maria Claudia Zapata: y pedir esto con urgencia

[6/26/20, 5:26:03 PM] Daniella Cardona EPM: María y lo he hecho todos estos días incluyendo fines de semana, y trasnochado muchísimo, la actividad que me encomendaste hice lo necesario para cumplirla, y poder organizar mi tiempo y mis cosas.

[6/26/20, 5:26:09 PM] Maria Claudia Zapata: todos estamos trabajando 7x24

[6/26/20, 5:26:13 PM] Maria Claudia Zapata: hasta el 1 de julio

[6/26/20, 5:26:25 PM] Daniella Cardona EPM: Maria entonces qué hacemos?

[6/26/20, 5:26:26 PM] Maria Claudia Zapata: excelente Dany

[6/26/20, 5:30:01 PM] Daniella Cardona EPM: Maria y yo te lo dije desde esta semana cuando tuvimos que darle prioridad a Grupo SURA, que no disponía del fin de semana y me preocupaba el tiempo.

[6/26/20, 5:31:11 PM] Maria Claudia Zapata: Dany pense que teniamos claro que el compromiso era full hasta el 1 de julio

[6/26/20, 5:31:21 PM] Maria Claudia Zapata: y por eso hablamos lo de los días libres

[6/26/20, 5:31:24 PM] Maria Claudia Zapata: después del 1

[6/26/20, 5:31:39 PM] Daniella Cardona EPM: Maria eso no recuerdo que lo hubiéramos hablado.

[6/26/20, 5:31:54 PM] Maria Claudia Zapata: si Dany

[6/26/20, 5:31:57 PM] Daniella Cardona EPM: Incluso al principio cuando sugeriste que no trabajáramos todooooo el fin de semana, yo lo hice.

[6/26/20, 5:31:59 PM] Maria Claudia Zapata: lo hablamos por teléfono

[6/26/20, 5:32:03 PM] Maria Claudia Zapata: cuando tuvimos la llamada

[6/26/20, 5:32:23 PM] Maria Claudia Zapata: y te pedí que estuviéramos acuarteladas hasta el 1

[6/26/20, 5:32:27 PM] Maria Claudia Zapata: ya después del primero

[6/26/20, 5:32:32 PM] Maria Claudia Zapata: se vence el contrato

[6/26/20, 5:32:35 PM] Maria Claudia Zapata: pero mira Dany

[6/26/20, 5:32:51 PM] Maria Claudia Zapata: tengo un listado de cosas

[6/26/20, 5:32:57 PM] Maria Claudia Zapata: que debo cumplir

[6/26/20, 5:33:06 PM] Maria Claudia Zapata: y no puedo quedarme discutiendo contigo

[6/26/20, 5:33:08 PM] Maria Claudia Zapata: si te lo dije

[6/26/20, 5:33:11 PM] Maria Claudia Zapata: o me lo dijiste

[6/26/20, 5:33:12 PM] Daniella Cardona EPM: No Maria porq en este caso me sirve más el dinero que los días. Yo tengo los planes de celebración desde hace varios días, y no me iba a comprometer a ambas cosas.

Visto lo anterior, es claro para esta Sala que el juez a-quo no incurrió en error, pues contrario a lo sostenido por la recurrente es evidente que en el caso de autos incluso más allá del incumplimiento de la carga de la demandada de demostrar la existencia de autonomía e independencia de la trabajadora, existen elementos que permiten reafirmar la tesis contraria, esto es, la existencia de subordinación, puesto que, a través de elementos como el impartir instrucciones diarias y el manejo total del producto, a lo que se suma la existencia de un horario son claras muestras de subordinación, por lo que en este aspecto se **confirmará** el fallo apelado.

Del despido indirecto

Se reclama por parte de la apoderada de la parte demandante que se imponga a la demandada el pago de la indemnización por despido indirecto, solicitud

respecto de la cual debe indicarse que no existe en el proceso prueba de que el contrato de trabajo hubiese terminado por una justa causa imputable al empleador, esto teniendo en cuenta que el documento que contiene las razones de terminación del contrato, fue excluido del debate probatorio por parte del juez por no haberse presentado con la demanda (min.14:08 a min.14:22).

En esa medida al tratarse de un documento excluido del debate probatorio, no es posible su valoración y como quiera que el recurso de la parte actora está ligada al estudio crítico del mismo, sin que dentro del expediente exista otro documento que recoja lo exteriorizado por la demandante al momento de finalizar el contrato, la consecuencia es la desestimación de esta pretensión, confirmado en este punto la decisión absolutoria de primera instancia.

Procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST

Se solicita por parte de apoderada de la demandante que se imponga a la sociedad demandante la condena al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, por cuanto en el presente caso es evidente la inexistencia de buena fe por parte del empleador.

Para resolver la solicitud de la apelante es necesario recordar que la imposición de la sanción solicitada, precisa de tres elementos: i) terminación del contrato de trabajo ii) quedar adeudando salarios y prestaciones sociales, y iii) que el empleador actué de mala fe.

En lo que toca con las dos primeras condiciones es evidente que en el presente caso se cumplen, puesto que, i) el contrato de trabajo existente entre las partes finalizó desde el **4 de agosto de 2020** y ii) desde aquella fecha se adeudan a la actora sus prestaciones sociales, liquidadas por el juez de primera instancia en la suma de **\$1'854.000**, debiendo establecerse si la conducta de la deudora en este caso estuvo precedida de buena fe.

Para este fin es necesario recordar que la jurisprudencia en materia laboral ha indicado que en estos casos corresponde al empleador que deja de pagar los salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores para exonerarse de la sanción moratoria del artículo 65 del CST presentar unas razones satisfactorias y atendibles que lo sitúen dentro del concepto de buena fe liberatoria, aspecto explicado con claridad en la sentencia con radicado 25172 de 2006, en la que la Corte Suprema de Justicia, expresó:

Ahora bien, esa buena fe liberatoria de la sanción por mora, surgida por el no pago oportuno de las acreencias laborales, también se ha dicho (sentencia del 6 de febrero de 1991, Rad. 4119), debe ser probada por el patrono deudor mediante la aportación de pruebas o aducción de

razones atendibles que permitan inferir, como se dijo, que su actitud de renuencia a la satisfacción de los créditos, una vez extinguido el contrato de trabajo, se halla despojada de malicia.

En el caso bajo estudio, el empleador demandado señaló que desde el inicio de la relación jurídica existente con la demandante actuó bajo el entendimiento de que estaban frente a un contrato de prestación de servicios, razón atendida por el juez de primera instancia para como causal demostrativa de buena fe, por lo que absolvió del pago de la sanción, pese a lo anterior esta Sala al analizar los supuestos bajo los cuales se desarrolló la relación entre las partes, advierte como lo hizo el a-quo en su momento que existen elementos a partir de los cuales tal vinculación debe reputarse como laboral, aspecto al que se suma que desde el mismo momento precontractual, la futura trabajadora solicitó que se le precisaran las condiciones en que sería contratada, recibiendo respuestas evasivas de su empleadora, quien no le preciso que su vínculo contractual sería civil, esta situación se hace evidente en las líneas 208 a 243 del archivo 09, en las que las partes sostuvieron la siguiente conversación:

[12/12/19, 2:10:54 AM] Daniella Cardona EPM: Maria, solo tengo una inquietud, hoy estuve averiguando en la empresa, y tengo salud hasta 30 días después de salir. Según te entendí vamos a trabajar un tiempito sin contrato a ver cómo nos va (se que muy bien jeje).
Pero quisiera saber qué tipo de contrato vamos a firmar, si es a término fijo o indefinido, con las respectivas prestaciones ?

[12/12/19, 2:34:31 AM] Maria Claudia Zapata: Daniiii voy hablar con el contador y te cuento

[12/12/19, 2:34:38 AM] Maria Claudia Zapata: Mañana te respondo

[12/12/19, 2:38:59 AM] Daniella Cardona EPM: Listooo, feliz noche descansa☐

[12/12/19, 2:40:32 AM] Maria Claudia Zapata: Que pases una buena noche

[12/12/19, 2:41:07 AM] Daniella Cardona EPM: <attached: 00000109-STICKER-2019-12-12-02-41-07.webp>

[12/12/19, 2:41:55 AM] Maria Claudia Zapata: Jajajajajajaja

[12/12/19, 2:41:59 AM] Maria Claudia Zapata: Que bellezaaaaa

[12/12/19, 2:42:04 AM] Maria Claudia Zapata: Es igualita a tiiiiiiii

[12/12/19, 3:08:39 AM] Daniella Cardona EPM: Jaja siiiii

[12/18/19, 3:28:00 PM] Maria Claudia Zapata: Dani holaaaaa

[12/18/19, 3:28:04 PM] Maria Claudia Zapata: cómo estas????

[12/18/19, 3:28:10 PM] Maria Claudia Zapata: No creas que te he olvidado

[12/18/19, 3:28:20 PM] Maria Claudia Zapata: estoy esperando que el contador me de la respuesta para llamarte

[12/18/19, 6:26:34 PM] Daniella Cardona EPM: Holaaa Maria, muy bien Gracias a Dios y tu??

[12/18/19, 6:26:49 PM] Daniella Cardona EPM: Listo, apenas la tengas me haces saber.

[12/18/19, 6:27:11 PM] Daniella Cardona EPM: Una preguntita, empezamos el 1 de febrero que es sábado o esperamos hasta el lunes 3?

[12/18/19, 6:40:35 PM] Maria Claudia Zapata: Lune 3

[12/18/19, 7:03:10 PM] Daniella Cardona EPM: Listoo😊😊

En este punto es necesario recordar que cuando el empleador invoca como causal de buena fe la conciencia de la existencia de un contrato de prestación de servicios, debe presentar elementos contundentes a partir de los cuales la existencia de un error sea plausible, el no hacerlo implica que su actuar se entienda de mala fe. Este aspecto es bien explicado en la sentencia SL-4347-2020, en la que se indicó:

Igualmente, se tiene que Bioimagen Ltda. soslayó la carga de la prueba que le concierne para exonerarse de la sanción moratoria, pues ninguno de los elementos de persuasión que acusa acredita que la contratación del actor se sujetó a los parámetros de un contrato de prestación de servicios profesionales. En ese sentido, las facturas que el promotor del litigio allegaba para el cobro de sus honorarios o su afiliación como trabajador independiente no son suficientes para justificar la razonabilidad de su actuar, ya que estos instrumentos fueron, precisamente, el ropaje formal con el cual se pretendió ocultar la relación laboral.

En consecuencia, resulta forzoso descartar que la demandada obrara amparada en una convicción seria y atendible de acatamiento a la ley y, por tanto, el cargo no prospera.

Conforme con lo anterior, es evidente que lo sostenido por la sociedad demandada al momento de contestar la demanda en lugar de demostrar su buena fe, da cuenta de que a través de otros figuras existentes en el ordenamiento jurídico como la contratación civil de servicios- que por lo demás no demostró-buscó evitar el reconocimiento de los derechos laborales en favor de su trabajadora dependiente, conducta evasiva que no encuadra dentro de los postulados de la buena fe, por lo que en este aspecto encuentra la Sala que le asistió razón a la apoderada recurrente al reclamar la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, condena a la que se accederá **revocando** en este punto la decisión apelada.

Ahora, para liquidar el valor adeudado, se debe tener en cuenta que el contrato finalizó el **4 de agosto de 2020** y el salario mensual era de \$1'800.000, por lo que la sanción causada entre el **5 de agosto de 2020** y el **5 de agosto de 2022** a razón de un día salario por día de retardo asciende a **\$43'200.000** y, a partir del **6 de agosto de 2022** y hasta que se efectuó el pago de las prestaciones sociales adeudadas la sociedad demandada deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de **Inversiones Macaya S.A.S.** de conformidad con lo establecido en el numeral 1) del artículo 365 del CGP. Las agencias en favor de la señora **Daniella Cardona Zuluaga** se fijan en la suma de **\$1'160.000**.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por el Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, el día **24 de enero de 2023**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **DANIELLA CARDONA**

ZULUAGA contra **MARIA CLAUDIA ZAPATA ZULUAGA** e **INVERSIONES MACAYA S.A.S.**, **REVOCÁNDOLA** respecto de la absolución al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CTS, para en su lugar **CONDENAR** a **INVERSIONES MACAYA S.A.S.** a reconocer y pagar a la señora **DANIELA CARDONA ZULUAGA** la misma, ascendiendo su valor a la suma de **\$43'200.000** por el periodo comprendido entre el **5 de agosto de 2020** y el **5 de agosto de 2022** y a partir del **6 de agosto de 2022** y hasta que se efectuó el pago de las prestaciones sociales adeudadas la sociedad demandada deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de **INVERSIONES MACAYA S.A.S.** Las agencias en favor de la señora **DANIELA CARDONA ZULUAGA** se fijan en la suma de **\$1'160.000**.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	Daniela Cardona Zuluaga
Demandado	María Claudia Zapata Zuluaga e Inversiones Macaya S.A.S.
Radicado	05001-31-05-019-2021-00383-01
Decisión	Confirma y revoca sentencia
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 31 de marzo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 31 de marzo de 2023 a las 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO