

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05 360 31 05 002 2015 0038400, promovido por el señor **WILLINTON ENRIQUE ECHEVERRI RENDÓN**, en contra de la sociedad **TERACHEM COLOMBIA S.A.S.**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia emitida el 4 de mayo de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **094**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Willinton Enrique Echeverri Rendón, demandó a la sociedad Terachem Colombia S.A.S. pretendiendo que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de marzo de 2012 hasta el 31 de marzo de 2015, que terminó por renuncia del trabajador, y que en consecuencia se condene a la demandada al reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: reajustes de salarios; cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios; vacaciones; sanciones moratorias establecidas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; aportes al sistema de seguridad social integral; indexación; y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso, que se vinculó el 8 de marzo de 2012 al servicio de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. mediante un contrato de trabajo verbal “el cual se denomina por la demandada como contrato de “prestación de servicios”. Lo cual se corrobora en escrito de 8 de marzo de 2012 presentado ante la Cámara de Comercio y con el certificado expedido por dicha entidad. El contrato finalizó el 31 de marzo de 2015 por renuncia del trabajador. Fue contratado por la sociedad Terachem Colombia S.A.S. como director comercial y representante legal. Tenía como funciones toda la parte administrativa de la empresa (pagos a proveedores, pagos de nómina, contrataciones etc.), ventas e importaciones. Devengó un salario de \$2.700.000 del 8 de marzo al 31 de mayo de 2014, y del 1° de junio al 31 de julio de 2014 por valor de \$2.500.000. Aduce que a partir del 1° de agosto de 2014, le fue desmejorado el salario en la suma de \$1.500.000 más comisiones del 3%, con respecto a estas últimas hasta la fecha de la renuncia no fueron cumplidas. Laboró de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m. Agrega que durante la vigencia del contrato no dispuso de ningún margen de autonomía para ejecutar las labores encomendadas, pues debía cumplir órdenes de su jefe inmediato el señor Ricardo Guerrero y luego del señor Dany David Yépez, gerente de la sucursal Medellín, de lo que se colige la subordinación constante, además las realizaciones de las labores fueron de carácter ordinarias y permanentes, no excepcionales y temporales, por lo que le fue reconocida la asignación salarial mensual.

La sociedad Terachem Colombia S.A.S., dio respuesta a la demanda de manera oportuna. Indicó que entre las partes existió un vínculo civil por prestación de servicios desde el 8 de marzo de 2012 hasta el 30 de marzo de 2015, cuando el actor renunció. Que el cargo de representante legal dista mucho de ser un cargo que genere subordinación ni prueba la relación laboral. Que el demandante como contratista independiente no ejerció funciones subordinadas y por su experiencia en el campo comercial estaba a cargo del área de ventas y sus pagos eran basados en gastos de representación y comisiones por venta realizada. Que el citado no realizó pagos a proveedores, pagos de nómina, ni contrataciones. Que referente a la disminución en los gastos de administración, la misma se dio por voluntad de las partes pues opera en los contratos civiles. Que el señor Ricardo Guerrero no tiene ningún tipo de vinculación laboral ni comercial con la sociedad Terachem Colombia S.A.S. lo que hace improbable la supuesta subordinación. Que en cuanto al señor Danny David Yépez tampoco ejerció subordinación alguna frente al accionante, ya que la relación entre estos se dio en razón de las labores comerciales el actor ejercía de forma independiente para con la sociedad. Que el contratista no tenía horario alguno, y que como consecuencia de la relación civil no le pagaron conceptos labores.

En sentencia proferida el 4 de mayo de 2017, el Juzgado Segundo del Circuito de Itagüí absolvió a la sociedad Terachem Colombia S.A.S. de las pretensiones de la demanda, y condenó en costas al actor.

La Juzgadora de primera instancia para motivar su decisión precisó que conforme lo establecido en el artículo 23 del CST, si bien el despacho considera que se dio la prestación personal del servicio del demandante como representante legal y representante de ventas, lo cierto es que no quedó demostrada la subordinación, por cuanto no quedó establecido las órdenes dadas al accionante, el horario, sanciones disciplinarias, llamados de atención, permisos o si por el contrario el actor contaba con la suficiente autonomía para ejercer sus cargos y si esta labor se ejercía en forma permanente. Que, respecto de la demás prueba arrimada al proceso, específicamente, el interrogatorio de parte al representante legal de la sociedad Terachem Colombia S.A.S., los pagos que la empresa efectuaba a través de Bancolombia en la cuenta de ahorros del actor y la carta de renuncia, no da

claridad y su aporte probatorio es muy poco para declarar la existencia de la relación laboral entre las partes. En primer lugar, porque el declarante se vinculó con la empresa demandada con posterioridad a la renuncia presentada por el accionante y manifiesta que desconoce las circunstancias de tiempo modo y lugar de la contratación. En segundo lugar, porque los pagos realizados a través de Bancolombia dan cuenta de valores variables no pudiendo identificar si se trata de salarios, comisiones u honorarios. En tercer lugar, porque en el escrito de renuncia presentado por el actor expresa su agradecimiento para con la empresa por la experiencia vivida y ofrece su disposición para ayudar si lo consideran pertinente para el manejo de la compañía y de los productos que allí se comercializan, sin manifestar inconformidad alguna. Por lo que itera el despacho no se encuentran demostrados los elementos necesarios para la configuración del contrato de trabajo, no pudiendo salir avante las pretensiones de la demanda.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si entre el señor Willinton Enrique Echeverri Rendón y la sociedad Terachem Colombia S.A.S., existió una relación laboral del 8 de marzo de 2012 al 30 de marzo de 2015, y, en consecuencia, si resulta procedente que la demandada pague en favor del demandante: reajustes de salarios; cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios; vacaciones; sanciones moratorias establecidas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; aportes al sistema de seguridad social integral e indexación.

CONSIDERACIONES

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En primer término, se tiene que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otra empleadora, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“...ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen...”.

Y en el artículo 24 *ibídem* se precisa:

“...Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo...”.

Luego, se tiene que afirmado el vínculo laboral le corresponde al demandante acreditar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo en principio relevante el referido a la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 de la misma norma, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de

manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores, pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador, pues acreditado este entra a operar la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 ibídem, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de una relación contractual diferente o que el mismo no se dio.

Lo anterior significa, conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia¹, que al demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal para que se presuma el contrato de trabajo, y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que queda beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, se itera, bajo un nexo distinto del laboral.

Ahora, es de advertir, que la presunción en comento, además de ser susceptible de ser desvirtuada, no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros. Al respecto indicó la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 6 de marzo de 2012:

“...recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.

¹ Ver sentencias CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 34223; SL4027-2017, SL 365 de 2019 y SL2976-2020, Radicación n.º 68876 del 11 de agosto de dos 2020, entre otras.

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

Así lo ha reiterado dicha corporación en sentencias 36748 de 2009, SL 9156 de 2015, SL 11156 de 2017, SL 4912 de 2020 y SL 1430 de 2021 entre otras.

Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

La subordinación propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo, la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

El beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual, y que es por esta especialidad amparado, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su línea jurisprudencial, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla una actividad de manera autónoma e independiente de naturaleza comercial, como la que se invoca en el presente proceso respecto al señor Willinton Enrique Echeverri Rendón.

En las sentencias SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020 se analizó el alcance de la prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 la aplicación de sanciones disciplinarias; en la SL 981 de 2019 la continuidad en la prestación del servicio; en la SL 981 de 2019 el cumplimiento de jornada y horario; en la SL 4344 de 2020 la prestación del servicio en locales lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor.

La hermenéutica de la presunción en comento, ha sido expuesta en forma coherente por la línea jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de vieja data. Basta mencionar la sentencia SL 1905 de 2018; SL 2480 de 2018, SL 686 de 2017, radicación 48.890 de 25 de enero de 2017, SL 878 de 2013, radicación 39.713 de 22 de octubre de 2013, y en la sentencia de radicación 42.167 de 6 de marzo de 2012, MP. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, donde se precisó la carga probatoria de la parte demandante en este tipo de procesos:

“...Como consideraciones de instancia, a más de las expresadas al estudiar el cargo, recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros...”.

En relación con la carga probatoria atribuible a la parte demandante, de demostrar además de la prestación personal del servicio, los extremos temporales, reflexionó también la Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral en la sentencia SL 309 de 2018.

Luego, examinada en su conjunto la prueba aportada, evidenciada la prestación personal del servicio por parte del señor Willinton Enrique Echeverri Rendón, ejerciendo la labor de representante legal y representante de ventas de manera personal durante el periodo 8 de marzo de 2012 al 30 de marzo de 2015, se

presume la existencia de relación laboral prevista en el artículo 24 de nuestro estatuto del trabajo, pues para fundamentar sus pretensiones el citado aportó:

- Carta de 8 de marzo de 2012, mediante la cual acepta el cargo de representante legal de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. para el cual fue designado en el acta de constitución de dicha sociedad.
- Escrito de 30 de marzo de 2015 presentado su renuncia al cargo de director comercial y representante legal de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. manifestando *“...de antemano les agradezco esta bonita experiencia que ha sido hacer parte de esta familia, y que me ha servido para crecer enormemente en lo personal y lo profesional. Quedo a su entera disposición para ayudarles, si lo consideran conveniente en cualquier cosa que necesiten del manejo de la empresa y los productos que comercializamos...”*.
- Certificación de 13 de diciembre de 2013, donde la sociedad Terachem Colombia S.A.S. afirma que *“...trabaja con nosotros como director comercial y es el representante legal de nuestra compañía, con un contrato de prestación de servicios a partir del 8 de marzo d 2012, con unos ingresos mensuales de \$2.700.000...”*.
- Extractos bancarios de Bancolombia que dan cuenta de 43 pagos realizados por la sociedad Terachem Colombia S.A.S. por concepto de *“...Pago a nómina Willinton Echeverri...”*.

Luego, en el escrito de réplica la sociedad Terachem Colombia S.A.S., acepta que el demandante se vinculó mediante un contrato civil por prestación de servicios desde el 8 de marzo de 2012 hasta el 30 de marzo de 2015, cuando renunció voluntariamente, que ostentó como representante legal y estaba a cargo del área de ventas y sus pagos se basaban en gastos de representación y comisiones por ventas realizadas.

En el interrogatorio de parte, el señor **Juan Guillermo Flórez Quintero** afirmó que asumió la representación legal de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. desde agosto de 2015, que dentro de sus funciones debe firmar declaraciones

tributarias, contratos y atender diligencias cuando es del caso. Que la empresa actualmente no cuenta con trabajadores, “*no tiene mucho movimiento*”, hay pocas ventas, cero compras, por lo que las transacciones comerciales y legales son mínimas. Que la compañía distribuye productos químicos y textiles, mismos que se venden y despachan desde una bodega, a la cual se dirige el único cliente que tiene la sociedad a retirar el producto. Que las ventas se realizan a través de transferencia electrónica, según lo informado por los socios. En en cuanto al demandante precisó que no lo conoce, que los socios le indicaron que ostentó como representante legal y representante de ventas, que desconoce los extremos en lo que ejerció dichos cargos, ni las funciones que tenía a cargo.

Bajo el contexto anterior, acreditada la prestación personal del servicio entre el 8 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2015, no le era exigible al demandante presentar pruebas adicionales al respecto, ya que la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se activó y se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente, tal como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, quien reiteró tal obligación en la sentencia SL 2695 de 22 de julio de 2020, Radicación 75006 y SL 5165 de 16 de noviembre de 2021, Radicación 81510, entre otras, indicando:

“...Así lo tiene adoctrinado esta Sala de la Corte que de manera pacífica ha enseñado: «acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente» (SL16528-2016), actuación que no desplegó la parte demandada, conforme lo que lo ilustró la Sala entre muchas en la sentencia CSJ SL2879-2019:

Así las cosas, para desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo, no hay que estarse a las denominaciones que una o ambas las partes le den al vínculo, o atenerse al rótulo que aparece en los documentos que se crean a partir de esa relación, sino en la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecutaron las prestaciones, para hallar lo esencial del contrato; esto último, fue lo que el juzgador encontró en las declaraciones entregadas por (...), sobre la forma como se desarrolló el vínculo, pues «...una disponibilidad de 24 horas para desarrollar sus funciones como Administrador [...] demuestra que medió subordinación jurídica, porque de qué otra forma se puede entender una disponibilidad en ese sentido, por lo tanto, se mantiene incólume la presunción legal...”.

Las anteriores citas las comparte la Sala en su integridad, pues la mera actividad descrita del identificado como “*contratista independiente para el área de ventas*” en el escrito de réplica y como “*director comercial y representante legal*” en la certificación de 13 de diciembre de 2013, donde además se aduce a la vinculación a través de un contrato de prestación de servicios, elimina cualquier viso de independencia y ausencia de subordinación, por lo que no basta que se indiquen dichas circunstancias para que sea liberatoria de las obligaciones propias del contrato de trabajo, salvo que dicha “independencia” sea demostrada por la parte accionada, lo cual no ocurrió en el caso que es objeto de la presente decisión.

Para la Sala de Decisión no se desvirtuó la aludida presunción, en la medida que por parte de la demandada fue absuelto el interrogatorio de parte del señor Juan Guillermo Flórez Quintero, en su calidad de representante legal, quien no demostró que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente por parte del actor. Contrario sensu, aseveró desconocer al demandante y las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de su vinculación, tampoco sabe de los extremos, la modalidad en la que se le pagaba, ni respecto a las actividades desarrolladas por el citado, y menos aún si tenía la potestad de delegar sus actividades laborales.

Ahora. La *a quo* consideró que en este juicio no se logró probar la subordinación como elemento del contrato de trabajo, al respecto, es preciso aclarar que más allá de ello, debe remitirse la Sala a la sentencia SL 4030 de 2022 en la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó respecto a la presunción de la subordinación lo siguiente:

“...A su vez, ya esta Corporación ha fijado su criterio a ese respecto, entre otras, en la sentencia CSJ SL 2858-2022, en la que se memoró lo adocinado en la CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, en sentido de indicar, que en aras de salvaguardar la «seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador», a la luz de lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, se establece como garantía probatoria de quien alegue su condición de trabajador «la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, *iuris tantum*, **el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral**» (resalto de la Sala).

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha subordinación o dependencia».

Importa por ello citar, como ejemplo de lo que ha sido la abundante jurisprudencia de la Sala sobre el tema, lo que se expuso en la providencia de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), en los siguientes términos:

Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo. O sea que, si el demandante logra demostrar que prestó un servicio personal en provecho o beneficio de otra persona o entidad, debe entenderse que esa actividad se ejecutó en virtud de un vínculo de la expresada naturaleza. Pero advirtió también que la cuestionada regla tiene el carácter de presunción legal y que, por lo tanto, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios.

Anotó entonces, y como surge de la sentencia arriba transcrita, que la presunción que consagra el mencionado precepto se puede desvirtuar, por manera que si la plataforma probatoria, obrante en el proceso, demuestra que la relación que hubo entre los contendientes fue independiente o autónoma así habrá de declararse...”.

Así las cosas, se itera que no fue desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo (artículo 24 C.S.T.), y por tanto se entenderá que este existió por el periodo del 8 de marzo de 2012 al 30 de marzo de 2015 y en consecuencia se revocará la sentencia que se revisa en consulta.

DE LA PRESCRIPCIÓN

En lo que respecta a la prescripción, conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mismo texto alusivo a la interrupción de la prescripción.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que esta Sala de Decisión comparte, el análisis consonante de los preceptos lleva a concluir que únicamente es posible interrumpir la prescripción una vez (Sentencia de 21 de febrero de 2012, Radicado 41.908 y SL 374 de 12 febrero de 2020, Radicado 67.868).

En este juicio no se configuró la excepción de prescripción propuesta por la sociedad Terachem Colombia S.A.S., por cuanto la relación laboral terminó el 30 de marzo de 2015 con la renuncia presentada por el trabajador y la demanda fue radicada el 20 de agosto de 2015, sin que transcurrieran los tres años establecidos en los artículos 151 del C.P.T. y de la SS y 488 del C.S.T.

Partiendo de los presupuestos anteriores se examinará la procedencia de las demás pretensiones.

DEL SALARIO

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, define los pagos que tienen carácter salarial e incluye dentro de este concepto no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo aquello que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

La sociedad Terachem Colombia S.A.S., señaló que los pagos realizados al actor se basaron en gastos de representación y comisiones por ventas realizadas, comisiones que según el precepto normativo referido constituye salario.

Como se indicó en precedentes fueron allegados por la parte actora extractos bancarios de Bancolombia que dan cuenta de 43 pagos realizados por la sociedad Terachem Colombia S.A.S. por concepto de “...Pago a nómina Willinton Echeverri...”, de los cuales se puede evidenciar que el accionante percibió en el

año 2013 un salario de \$2.700.000, en el año 2014 un salario promedio de \$1.941.666 y en el año 2015 un salario de \$1.500.000.

Advierte esta Superioridad que para el año 2012 se tomará un salario de \$566.700 equivalente al SMLMV, ello, por cuanto de los extractos bancarios no se puede establecer con plena certeza que haya sido la sociedad demandada quien realizó los desembolsos denominados “*pago nómina*”.

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES

Tienen vocación de prosperidad dada la existencia del contrato de trabajo.

Realizado el cálculo de las prestaciones sociales y vacaciones causadas entre el 8 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2015, se obtuvo la suma de \$14.685.677, así:

| AÑO 2012 | |
|--------------------------|-----------|
| SALARIO \$566.700 | |
| DIAS 293 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$461.231 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$45.047 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$461.231 |
| VACACIONES | |
| TOTAL | \$967.509 |

| AÑO 2013 | |
|--------------------------|-------------|
| SALARIO \$2.700.000 | |
| DIAS 360 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$2.700.000 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$324.000 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$2.700.000 |
| VACACIONES | \$1.350.000 |
| TOTAL | \$7.074.000 |

| AÑO 2014 SALARIO PROMEDIO \$1.941.666 DIAS 360 | |
|--|-------------|
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$1.941.666 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$232.920 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$1.941.666 |
| VACACIONES | \$970.833 |
| TOTAL | \$5.087.085 |

| AÑO 2015 SALARIO \$1.500.000 DIAS 90 | |
|--|-------------|
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$375.000 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$11.250 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$375.000 |
| VACACIONES | \$795.833 |
| TOTAL | \$1.557.083 |

DEL REAJUSTE DE SALARIOS

El artículo 53 de la Constitución Política establece como un principio laboral el de la remuneración mínima vital y móvil. Conforme a esta disposición, la remuneración a la que tiene derecho el trabajador debe garantizar la existencia material de éste y la de su familia, en condiciones dignas y justas; y debe ser móvil, de modo que guarde equivalencia con el precio del trabajo y mantenga su poder adquisitivo.

La Corte Suprema de Justicia en las Sentencias de Casación Laboral 12.213 de 5 de noviembre de 1999, 15.406 de 13 de marzo de 2001, 17.164 de 20 de marzo de 2002, y 38.947 de 1° de febrero de 2011, entre otras; que se condensa en el siguiente párrafo ha precisado:

“No escapa a la consideración de la Sala que en las economías en desarrollo es frecuente la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios por fuerza de los fenómenos inflacionarios y de depreciación de la moneda nacional. Para conjurar o al menos aminorar el impacto de tales fenómenos económicos la legislación del trabajo ha diseñado medidas de protección para las clases económicamente más vulnerables que son las que generalmente resultan más afectadas por sus efectos socialmente devastadores.

“Pero debe decirse que, salvo casos que constituyen excepción, en verdad la estructura general del régimen salarial del sector privado en el derecho del trabajo colombiano está montada sobre el postulado de que son las partes –individual o colectivamente consideradas- unidas en el nexo jurídico laboral, o el legislador cuando así lo dispone en forma expresa, las únicas que en principio tienen la potestad de convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, como lo dispone claramente el artículo 132 del CST, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

“Así, desde el año de 1948 se estableció el derecho al salario mínimo representado en el sueldo límite a que tiene derecho el trabajador para subvenir a sus necesidades y a las de su familia, por debajo del cual no es lícito estipular una remuneración entre las partes. El análisis sistemático del código sustantivo del trabajo, conduce inexorablemente a inferir que salvo casos especiales expresamente regulados por la ley o deducidos por la jurisprudencia en aplicación de principios legales, no existe precepto alguno que estatuya el derecho al aumento automático del salario de los trabajadores, que no devengan el salario mínimo, o el salario mínimo integral, con base en el costo de vida.

“Y si la mutación en el salario mínimo impacta los contratos de trabajo en que se haya convenido un salario inferior, eso sí *ipso jure*; fuerza colegir que en los demás casos de trabajadores con ingresos superiores al mínimo, la variación en el sueldo mínimo o en el índice de precios al consumidor no tiene la misma virtualidad, porque esa previsión no está dirigida a ellos sino exclusivamente a quienes devengan tal remuneración inferior. De suerte que si todos los trabajadores del sector particular tuviesen derecho a la revalorización de su remuneración por el simple incremento en el IPC carecería de sentido la regulación del precitado artículo 128 del CST, que dispone tal aumento sólo para los casos en que se haya elevado el sueldo mínimo.

“Por similares razones perdería su sentido que la contratación colectiva se ocupe de regular las condiciones de trabajo en lo que concierne al salario, pues al estar ese tema en función del IPC, quedaría vedado para aquélla, a menos que se acordara un aumento superior...

“Diferente tema es el de la nivelación salarial en los casos en que un empleador viola el principio de *a trabajo igual salario igual*, discriminando a los trabajadores con la misma jornada de trabajo y que desempeñan funciones similares en condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de trabajo también iguales, puesto que si se dan esos requisitos el artículo 143 del CST impone la identidad salarial. Y también distinto es cuando un empleador durante varios años o en forma indefinida mantiene congelados los salarios de algunos trabajadores, incrementándolos al resto que se encuentran en el mismo régimen de auxilio de cesantía. Para esos casos, y otros de extrema inequidad, contrarios al más elemental sentido de justicia, la jurisprudencia laboral ha dado las soluciones pertinentes conforme al postulado de coordinación económica y equilibrio social, la dignidad del trabajador, la necesidad de un orden social justo, inmanente a un estado social de derecho.

“Reitera esta Corporación lo expresado en providencia del 21 de junio de 1995, en el sentido de que si la fijación del salario futuro no puede efectuarse por el juez, tampoco es posible una acción judicial utilizable por alguno de los contratantes para obligar al otro a aceptar unas condiciones de remuneración diferentes a las pactadas o establecidas en la ley. La figura de la revisión de los contratos y de las convenciones colectivas prevista en los artículos 50 y 480 del C.S. T. permite al juez decidir sobre la existencia de graves alteraciones de la normalidad económica, ocurridas por fuera de los marcos usuales en la previsión contractual, pero tal pronunciamiento es eminentemente declarativo, y no lo autoriza para negociar y fijar las nuevas condiciones en que se ejecutará el trabajo.

“Ha dicho esta Sala que es posible que, con apoyo en normas preestablecidas, los

trabajadores planteen en un conflicto jurídico su derecho a percibir una remuneración mayor a la que efectivamente hayan recibido del empleador en todos aquellos eventos en los cuales ese salario superior deba habérsele reconocido. Y de tener derecho con fundamento en preceptos legales o contractuales que dispongan la corrección monetaria o cualquier otro mecanismo de mejora salarial, no sólo pueden obtenerlo en juicio ordinario laboral previa audiencia de las partes interesadas y con la observancia del debido proceso, sino también solicitar el pago de los perjuicios derivados de la mora y la reparación de cualquier otro daño sufrido.

“Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a la de los arbitradores, por eso es contrario a sus atribuciones hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.

“Así como los economistas no pueden imponerle a los jueces las interpretaciones que aquellos creen hallar en las leyes, tampoco pueden los juzgadores manejar la economía en contra de la Ley e ignorar por completo mediante decisiones *ad libitum* la incidencia de los aumentos generales de salario en variables como la productividad, el crecimiento del producto bruto interno, la inflación y el empleo, dado que un manejo inadecuado de las mismas además de desquiciar la economía, produce consecuencias sociales perversas y nocivas, y golpea de contera principalmente a los principales destinatarios de un orden social justo, que es la comunidad nacional considerada en su conjunto, y en especial las clases económicamente más vulnerables.

“En un Estado donde los jueces “legislaran”, y aún de modo diferente a como lo hubiesen hecho los demás poderes legalmente constituidos, no sólo reinaría la inseguridad jurídica, sino que así se socavarían los cimientos que sustentan una democracia y se entronizaría el caos, porque prevalecería sobre la Ley la opinión que acerca del “deber ser” tuviesen los encargados de acatarla.”

En criterio de la Corporación mencionada el cual el Juez del Trabajo no es el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando los empleadores no aumentan el salario de sus trabajadores, no obstante, el incremento del índice de precios al consumidor. Porque además de que en la Legislación Laboral no existe norma que lo permita, el artículo 53 de nuestra Carta Política trasladó a la Ley la regulación del principio de la remuneración mínima vital y móvil y el artículo 230 del mismo ordenamiento le impuso a los Jueces la obligación de someterse en sus providencias al imperio de la Ley.

En criterio de la Sala no hay lugar al reajuste de salarios pues aparte de que su remuneración fue superior al SMLMV, y solo en el año 2012 se fijó en el equivalente al mismo, por falta de prueba; el carácter salarial del trabajador se

encontraba supeditado a las ventas realizadas, por las cuales recibía comisiones, además, ni tan siquiera se aportaron las liquidaciones respecto de las cuales se pretende el reajuste, esto es, no se demostró la existencia de tal error, lo cual le correspondía conforme al principio de la carga de la prueba.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Sobre la procedencia de esta sanción, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su línea jurisprudencial, ha precisado con vehemencia, que la imposición de la indemnización moratoria no es automática, siendo la buena fe eximente².

Por su parte la citada Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de junio de 1958, adoctrinó el alcance del concepto de buena fe, definiéndolo así: *"...La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud..."*.

Ha precisado esa Alta Corporación, que el análisis de la buena fe patronal se enmarca a la fecha de terminación del contrato, debiendo demostrarse en el proceso que la falta de pago de salarios y prestaciones sociales en dicho momento, obedece a razones serias, objetivas, sin ánimo de defraudar al trabajador, que puedan calificarse de buena fe.

DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990

La obligación de consignar las cesantías en la cuenta individual que el trabajador elija para ello, está consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, según dicha norma, el empleador que omita la obligación allí establecida, deberá pagar una indemnización al trabajador consistente en un día de salario por

² Estas subreglas se han definido en las siguientes sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: N° 25.713 del 6 de diciembre de 2006, N° 35.790 del 25 de mayo de 2010, SL 665 de 2013 y N° 46.289 SL 6441 del 15 de abril de 2015, SL1843-2021, Radicación n.º 76910 del 12 de mayo 2021 y SL1984-2021, Radicación n.º 71331 del 26 de mayo 2021, entre otras.

cada día de retardo hasta que suceda una de tres cosas: 1). Que cumpla la obligación de consignar, 2). Que termine la relación laboral, caso en el cual se genera la obligación de pagar las cesantías directamente al trabajador, o 3). Que llegue la fecha de consignación del siguiente período.

Conforme la jurisprudencia señalada el Órgano de cierre de la jurisdicción laboral ha adoctrinado que las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de aplicación automática ni inexorable, porque ellas suponen una conducta omisiva, negligente o descuidada del empleador frente al pago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador a la terminación del contrato laboral y en relación con la consignación de las cesantía en un Fondo de Cesantías; razón por la cual es deber ineludible del Juzgador estudiar el material probatorio de autos para establecer si en el proceso obra prueba de las circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador y exonerarlo de la drástica sanción.

A juicio de la Sala, la conducta de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. no puede ubicarse en el plano de la mala fe, porque: i) ésta controvertió con argumentos sólidos la reclamación formulada por el demandante, que, aunque no es compartida en esta instancia, fue justificada por la demandada, al señalar que la vinculación del citado actor se dio a través de un contrato de prestación de servicios, ii) no podría el accionante en su calidad de representante legal de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. pretender el reconocimiento de las acreencias laborales bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y a los fines que persiguen las normas laborales y beneficiarse de su propia culpa, en razón a la omisión que como gerente tenía en la salvaguardia de la administración de la empresa, y iii) en este caso se declaró la existencia del contrato de trabajo en virtud de la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y no por prueba directa.

Por lo tanto, no prosperan las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

DE LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y PENSIÓN POR TODO EL TIEMPO LABORADO.

Según el artículo 48 de la Constitución Política, la seguridad social es un servicio público que se debe garantizar a todos los habitantes del territorio nacional, tiene carácter obligatorio y es irrenunciable. Con el fin de reglamentar el ejercicio de este derecho constitucional, se promulgó la Ley 100 de 1993 o Sistema de Seguridad Social Integral, el cual incluyó el sistema general de pensiones, de salud y de riesgos profesionales, cuyos objetivos fueron dispuestos en el artículo 6° de la referida norma.

Conforme al artículo 15 ibídem, modificado por el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, que trata sobre los afiliados al Sistema General de Pensiones, y al artículo 157, que tiene que ver con los tipos de Participantes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, es de advertir que en el caso de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, corresponde al empleador, no sólo efectuar la afiliación al sistema general de seguridad social, sino pagar los respectivos aportes a cada subsistema, en los porcentajes que indica la norma. Al respecto, el artículo 22 de la reiterada norma, establece que dentro de las obligaciones en cabeza del empleador radica la de descontar del salario del trabajador el valor correspondiente a los aportes obligatorios y trasladar dichas sumas a la entidad respectiva.

Del análisis de la prueba obrante en el proceso, se desprende la omisión de la afiliación y del pago de los aportes por parte de la sociedad Terachem Colombia S.A.S. a la seguridad social en salud y pensión y en favor del señor Willinton Enrique Echeverri Rendón.

Siendo así, y de conformidad con el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, el no pago de las cotizaciones al sistema de pensiones genera un cálculo actuarial que da la posibilidad de trasladar al Sistema General de Pensiones una reserva actuarial, en tanto el empleador omitió el deber de afiliarlo; con ello pretende el legislador que esas semanas se

contabilicen para todos los efectos prestacionales. No obstante dicha contabilización, de conformidad con el Parágrafo del artículo 33 ibídem³ y el inciso 6 del artículo 17 del Decreto 3798 de 2003, sólo se materializa si se traslada el valor de la reserva actuarial o el título pensional respectivo, según proceda, a satisfacción de la entidad administradora seleccionada por el trabajador.

Así las cosas, se condenará a la sociedad Terachem Colombia S.A.S. a pagar el cálculo actuarial por los periodos laborados por el señor Willinton Enrique Echeverri Rendón y no cotizados entre el 8 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2015, teniendo en cuenta para ello los siguientes salarios: \$566.700 para el año 2012, \$2.700.000 para el año 2013, \$1.941.666 para el año 2014, y \$1.500.000 para el año 2015, conforme a la normatividad citada.

El cálculo actuarial deberá ser cancelado a la Administradora de Pensiones a que se encuentre afiliado el demandante o que se llegará a afiliarse previa liquidación que realice ésta, para que la sociedad Terachem Colombia S.A.S. solicite la liquidación del cálculo actuarial y proceda con su pago.

Ahora, respecto a los aportes al sistema de salud, indicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 2695 de 2020, Radicación 75006 de 22 de julio 2020, lo siguiente:

“...Esta Corporación ha enseñado que, cuando el empleador omite la afiliación

³ “.....Para efectos del cómputo de las semanas, se tendrá en cuenta:

- a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;
- b) El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;
- c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.
- d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador
- e) El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional.....”

a estos regímenes del sistema integral de seguridad social, lo que procede es la reparación de los perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a pagar por no obtener las prestaciones económicas o asistenciales (CSJ SL 3009-2017). Como en el caso bajo análisis no se aportó prueba que permita corroborar que el trabajador incurrió en gastos o sufrió perjuicio cierto no hay lugar a impartir condena...”.

Perjuicios que en este caso no fueron demostrados, por lo que se absolverá de dicha pretensión.

DE LA INDEXACIÓN

Para la Sala es procedente por razones de justicia y equidad, toda vez que con la indexación no se pretende una ganancia, sino la actualización del valor que se debía pagar, es decir que la indexación no implica el incremento del valor de los créditos, sino únicamente recuperar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda en las economías inflacionarias como a colombiana con la consecuente reducción del patrimonio del acreedor, causada por el transcurso del tiempo.

Por lo que, tendiendo a lo anterior, esto es, la notoria pérdida de poder adquisitivo de la moneda en Colombia, se debe indexar el valor adeudado para que se satisfaga al acreedor sus derechos en los mismos términos que cuando debió pagarse la deuda. Tal actualización debe materializarse, en este caso, al momento de hacerse efectivo el pago de las obligaciones reconocidas en la sentencia, en lo referente a prestaciones sociales y vacaciones.

La indexación deberá ser calculada por la sociedad Terachem Colombia S.A.S. al momento del pago, tomando para ello el valor del IPC certificado por el DANE, entre la fecha de causación y el momento del pago, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}} \times \text{valor a indexar} - \text{valor a indexar}$$

Las excepciones propuestas por la demandada quedaron implícitamente resueltas en párrafos precedentes.

DE LAS COSTAS

Las costas en primera instancia en favor del señor Willinton Enrique Echeverri Rendón y a cargo de la Sociedad Terachem Colombia S.A.S.

En esta instancia nos e causan, en arzón a que se conoce el proceso en grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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: Revocar la sentencia de 4 de mayo de 2017 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, en su lugar:

- Se Declara que entre el señor Willinton Enrique Echeverri Rendón y Sociedad Terachem Colombia S.A.S., existió un contrato de trabajo entre el 8 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2015, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Declarar improbada la excepción de prescripción. Las demás quedaron implícitamente resueltas, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

TERCERO: Condenar a la sociedad Terachem Colombia S.A.S. a pagar al señor Willinton Enrique Echeverri Rendón la suma de \$14.685.677 por concepto de prestaciones sociales y vacaciones que se discriminan así:

| AÑO 2012 | |
|--------------------------|-----------|
| SALARIO \$566.700 | |
| DIAS 293 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$461.231 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$45.047 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$461.231 |

| | |
|--------------|------------------|
| VACACIONES | |
| TOTAL | \$967.509 |

| | |
|----------------------------|--------------------|
| AÑO 2013 | |
| SALARIO \$2.700.000 | |
| DIAS 360 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$2.700.000 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$324.000 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$2.700.000 |
| VACACIONES | \$1.350.000 |
| TOTAL | \$7.074.000 |

| | |
|-------------------------------------|--------------------|
| AÑO 2014 | |
| SALARIO PROMEDIO \$1.941.666 | |
| DIAS 360 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$1.941.666 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$232.920 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$1.941.666 |
| VACACIONES | \$970.833 |
| TOTAL | \$5.087.085 |

| | |
|----------------------------|--------------------|
| AÑO 2015 | |
| SALARIO \$1.500.000 | |
| DIAS 90 | |
| CONCEPTO | VALOR |
| CESANTÍAS | \$375.000 |
| INTERESES A LA CESANTÍAS | \$11.250 |
| PRIMA DE SERVICIOS | \$375.000 |
| VACACIONES | \$795.833 |
| TOTAL | \$1.557.083 |

Valores que deberán ser indexados al momento del pago en la forma indicada en la parte motiva de la presente providencia.

CUARTO: Condenar a la sociedad Terachem Colombia S.A.S. pagar con destino a la Administradora de Pensiones a que se encuentre afiliado el demandante o se afiliaré, el cálculo actuarial por los periodos laborados por citado y no cotizados entre el 8 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2015,

teniendo en cuenta para ello los siguientes salarios: \$566.700 para el año 2012, \$2.700.000 para el año 2013, \$1.941.666 para el año 2014, y \$1.500.000 para el año 2015, previa liquidación que realice la Administradora de Pensiones seleccionada, para que la sociedad demandada solicite la liquidación del cálculo actuarial y proceda con su pago.

QUINTO: Costas en primera instancia corren en favor del señor Willinton Enrique Echeverri Rendón y a cargo de la sociedad Terachem Colombia S.A.S.

En esta instancia nos e causan costas.

SEXTO: Absolver a sociedad Terachem Colombia S.A.S. de las demás pretensiones incoadas por el demandante, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez

Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **75a6054e1c01d22a0199ac32094530a396c207992f197984baa818c130c5d9ce**

Documento generado en 20/04/2023 02:58:53 PM

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