

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, mayo once (11) 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, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05360310500120190008601, promovido por **CAMILO VILLA GONIMA** contra **INDUSTRIAS MÉDICAS SAMPEDRO S.A.S.**, a resolver el recurso de apelación presentado por los apoderados de ambas partes, contra la sentencia emitida el cinco (5) de diciembre del año dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

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 **117**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Camilo Villa Gonima instauró acción judicial, pretendiendo la declaración de la existencia de una relación laboral con la demandada mediante un contrato a término indefinido desde el 21 de junio de 2016 y hasta el 26 de abril del año 2018, la cual termino de manera unilateral e injusta. Consecuente a ello, la condena de: Cesantías, intereses a las cesantías, intereses doblados a las cesantías como sanción por el no pago de éstos, prima de servicio y vacaciones. Igualmente, al pago del mayor valor de la cotización en pensiones y en el sistema general de salud, así como la sanción moratoria del artículo 65 del CST y del Artículo 99 de la Ley 90 de 1990, indemnización por despido injusto, indexación de las condenas y lo ultra y extra petita.

Para fundamentar sus peticiones, enunció que, la demandada le contrató mediante contrato civil de prestación de servicios desde el 21 de julio del año 2016 y hasta el 26 de abril del año 2018, inicialmente por seis meses y con el fin de transportar dispositivos médicos. Enunció que la prestación del servicio fue entre el Municipio de la Estrella con desplazamiento dentro o fuera del oriente cercano a la ciudad de Medellín. Dentro de sus funciones estaba transportar equipos o dispositivos médicos, rendir informes al recoger descargas, asistir a reuniones, realizar un registro fotográfico de la entrega y recogida de los elementos médicos, las que ejecutaba bajo la dependencia y subordinación de Daniel Restrepo Muñoz como coordinador de logística y despacho y Oscar de la Cruz representantes ambos del empleador quienes ejercían control sobre el horario de entrada y salida, evaluación de desempeño y exigían la documentación al día de los reportes de cargue y descargue así como la exclusividad en la prestación del servicio que no podía delegarse a un tercero. Como asignación salarial reportó \$3.200.000 para el 2016, \$3.200.000 para el 2017, \$2.574.253 para el año 2018 con un horario 5:00 am a 4:00 pm debiendo registrar su entrada y salida con la huella digital. Argumentó que en toda la relación contractual no se canceló ninguna prestación social a su favor.

Enunció que para el 18 de agosto del año 2016 la demandada a través de COMERCIALIZADORA LJC SAS le afilió en salud, pensión y ARL hasta el mes

de noviembre de 2016, y desde el 1 de diciembre del año 2016 omitió la afiliación, por lo que, en calidad de trabajador independiente se afilió sobre el salario mínimo. Para el 13 de junio del año 2017 y hasta abril del año 2018 fue afiliado a la ARL SURA por la demandada.

Admitida la demanda mediante auto del veinticuatro (24) de abril del año dos mil diecinueve (2019), y notificada la pasiva, dio respuesta al libelo genitor así:

Negó la existencia de una relación laboral entre las partes, e indicó que hubo un vínculo mediante un contrato civil de suministro de transporte que finalizó con 15 días de preaviso. Explicó que las normas que rigieron para el contrato de suministro de transporte fueron las propias de ello y no, las de la relación laboral, pues se ubicaba un sitio de remisión y destino lo que no constituye subordinación alguna. El demandante para el pago del servicio generaba una cuenta de cobro que en la técnica del derecho comercial se denomina “flete”. Narró que la terminación del contrato se fundamentó en la cláusula sexta del mismo, y que la obligación de afiliación del trabajador recaía en él por ser autónomo, siendo quien eligió la empresa agrupadora para ello. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones previas de “Compromiso o cláusula compromisoria”, “Prescripción” y las perentorias de “Pago”, “Ausencia de derecho sustantivo”, “Falta de legitimación en la causa”, “Prescripción”.

En **sentencia cinco (5) de diciembre del año dos mil diecinueve (2019)** se declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, mediante un contrato a término indefinido, ordenando a la pasiva al pago de: cesantías (\$4.834.637), intereses a las cesantías (\$458.099), primas de servicio (\$4.834.637), vacaciones (\$2.470.510), indemnización por despido sin justa causa (\$4.225.971), indexación (\$768.818) y se absolvió a la demandada de las demás pretensiones invocadas en su contra.

Fundamentó su decisión, en que conforme el artículo 53 superior se reunían los presupuestos para entender la existencia de una verdadera relación laboral, que no se avizoró mala fe de las demandadas por lo que no era procedente impartir

condena sobre las sanciones solicitadas y declaró implícitamente resueltas las excepciones formuladas.

RECURSO DE APELACIÓN

Presentado por la parte accionante, en la oportunidad legal para ello, y frente a la no condena de las sanciones de los artículos 65 del CST y artículo 99 de la ley 50 de 1990. Sobre el primero de ellos, que una vez finalizada la relación laboral debe cancelarse todas las prestaciones sociales y la pasiva no lo hizo, tampoco lo realizó en el transcurso del proceso con lo que se evidencia su mala fe. De otro lado, y respecto a la segundo, queda evidenciado que no se pagó las cesantías a la terminación de la relación laboral ni tampoco en el transcurso de ella, por lo que solicita se revoque la sentencia respecto a estos dos temas absueltos y se confirme sobre lo demás.

La parte demandada elevó su inconformidad sobre las decisiones desfavorables de la sentencia, pues dijo estar demostrado la existencia de un contrato de prestación de servicios que no sucedió en los términos indicados por el despacho. El día que se firmó el contrato civil de prestación de servicios no estaba viciado por ninguno de los elementos de error, fuerza y dolo, pues el demandante estaba en uso de sus facultades mentales y sabía que era un contrato sin subordinación ni dependencia, utilizando sus propios medios, elementos de trabajo y personal a su cargo, para el transporte de dispositivos médicos, pues el objeto social de la entidad es producir elementos médicos mas no su transporte, el hecho que las produzca y contrate su transporte no lo califica como trabajador. Explicó que en ese sentido el Tribunal Superior de Medellín y la Corte Suprema de justicia se han pronunciado, a que un transportador con su vehículo no es trabajador sino, el suministro de transporte, pues pagaba él mismo el Soat, la gasolina, el mantenimiento del vehículo. Enunció que todo contrato tiene elementos inherentes que son obligaciones del contratista que no se pueden confundir con una relación laboral, pues hay que observar políticas y procedimientos de quien contrata. Para la empresa, hubo un absoluto convencimiento que el actor era un transportador independiente, tan es así que, en la vigencia de dicha contratación, jamás se presentó ninguna reclamación laboral,

se cumplió con unos pagos y el contratista cumplió con la presentación del formato de cobro para ello. Insistió en que el actor era quien pagaba su seguridad social. El contrato siempre estuvo regido por el que las partes firmaron y cualquier pleito que se tuviere respecto al mismo debió resolverse mediante una cláusula compromisoria la que no se cumplió. Igualmente, esgrimió que la terminación era por un aviso de 15 días de anticipación que se efectuó plenamente. Argumentó que no puede decirse que se trató de un acto jurídico diferente, pues se rigió por el código de comercio ya que el actor se obligó de manera independiente durante varios años a favor de la demandada con el convencimiento de ser un contrato comercial. Explicó que es ésta la primera reclamación que se eleva respecto a la relación laboral, por lo que debe absolverse a la demandada sobre su existencia por ser un contrato de suministro de transporte. Tampoco puede darse credibilidad a los testigos respecto a situaciones propias de la relación laboral, pues las mismas situaciones que estaban reguladas en el contrato eran las que se veían. Solicitó la absolución de todas las condenas. Peticiono la prosperidad de las excepciones propuestas de fondo, así como la previa sobre la “cláusula compromisoria” pues dice no hubo pronunciamiento del despacho. Solicitó que se declarará la prescripción de aquello solicitado con anterioridad a 29 de mayo del año 2016, pues la demanda fue notificada en mayo del año 2019. Finalmente, imploró la revocatoria de la sentencia en todos los términos.

Corrido el traslado para alegar, la parte demandante, allegó escrito en el cual, indicó que el contrato de transporte consagrado en el Artículo 981 del Código de Comercio indica que: “El transporte es un contrato por medio del cual una de las partes se obliga para con la otra, a cambio de un precio, a conducir de un lugar a otro, por determinado medio y en el plazo fijado, personas o cosas y entregar éstas al destinatario” y por lo anterior, la empresa demandada en desarrollo de su objeto social, celebró un contrato consensual, oneroso, bilateral y conmutativo, con todos los elementos esenciales: consentimiento, conducción de cosas, entrega de las mismas al destinatario por un precio, por lo que, no falta ningún elemento esencial, para que no exista el suministro del contrato de transporte. Igualmente indicó que, en desarrollo de ese contrato de transporte de cosas, se contrató al

demandante por tener el conocimiento de lo que son elementos quirúrgicos, texto que se aportó como prueba documental, donde el demandante ejercía el oficio de transportador, transportaba las prótesis a cada una de las clínicas o hospitales que la empresa demandada asignaba, tal como se confesó en el interrogatorio de parte el representante legal de la empresa, el cual no se analizó en el proceso.

Enunció que en el contrato celebrado el 17 de agosto de 2016, el demandante, transportaba elementos quirúrgicos, en un vehículo de su propiedad, pero no representaba a la empresa, el transportador no realizaba ningún acto jurídico en nombre de esta, se limitaba a cumplir una actividad de índole material, con la dependencia y subordinación general de todo acto jurídico. Avizó que desde la respuesta de la demanda, se indicó que no existió prestación personal del servicio, bajo la subordinación propia y especial del Derecho Laboral, por lo que no causó el pago de salarios, prestaciones sociales, primas de servicio, vacaciones e indemnizaciones y aportes a la seguridad social. El contrato celebrado establecía la forma de retribución de los servicios del demandante, además que incluía el deber como trabajador autónomo de afiliarse a la seguridad social integral y realizar el aporte. Solicita no se imponga sanción alguna. Recordó que, a haber tachado los testigos en la oportunidad para ello, la prueba testimonial debió valorarse con mayor severidad. Concluye en la solicitud de revocatoria de la sentencia de primera instancia.

Por su parte, la demandante, petitionó en sus alegatos desestimar el recurso de alzada, interpuesto por la sociedad demandada, con el cual pretende desvirtuar el contrato realidad de trabajo que existió con el demandante, para que en su lugar proceda a confirmar la sentencia de primera instancia proferida por el *a quo*, confirmando, la condena al pago de los derechos laborales que le fueron reconocidos al demandante. Narró que quedó demostrado que el demandante prestó sus servicios de manera personal, recibió una contraprestación por el servicio prestado y lo más relevante, estuvo subordinado de manera permanente a las órdenes impartidas por la sociedad demandada, quien de manera constante le daba indicaciones de tiempo, modo y cantidad para el desempeño de las actividades. Expuso, que se demostró que se realizaba llamados de atención,

evaluaciones de desempeño y requerimientos por el vestuario, esto sumado al hecho que se les asignaba turnos de trabajo, siendo claro que actuó como verdadero empleador configurándose la relación de tipo laboral que se quiso enmascarar con la contratación de un servicio. Reiteró la solicitud de condena respecto a las indemnizaciones, pues contrario a lo concluido por el *a quo*, la demandada, no logró acreditar al interior del plenario, que su actuar en la ejecución de la relación laboral y el no pago de las prestaciones debidas al momento de terminación de la relación laboral, estuvo ajustada a un comportamiento de buena fe, pues no se ve razón válida que justifique el no pago de las prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, por el contrario. Finaliza solicitando la confirmación parcial de la sentencia y su revocatoria respecto a la absolución de las indemnizaciones.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención al planteamiento dado, consistirá en determinar si entre las partes existió o no una relación de tipo laboral o si ésta fue de naturaleza civil, si se derivan o no el pago de las condenas impuestas por el *a quo* y de ser así, la prosperidad de las excepciones planteadas en la contestación de la demanda.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; y el artículo 167 *ibídem* consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose

la carga de la prueba al demandado cuando éste 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 (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, 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, en el 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.”

Igualmente, en el artículo 24 ibídem expone:

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

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Es así como mínimamente, el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural, y 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, contrario a la relación laboral.

Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

Como elemento, 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.

Aquella 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.

Ahora, 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 por lo menos aproximada sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

En el contexto planteado en la demanda, donde el actor ponía a disposición de la pasiva su vehículo para el transporte de material quirúrgico, deviene importante el análisis de cara a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo quien emitió la Recomendación N° 198 del 31 de mayo de 2006, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

o (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa;

que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

o (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla con independencia y autonomía.

Existen varias sentencias emanadas por alta Corte que dan cierre al tema, en la que se resaltan: SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020, donde se analizó el alcance de prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 se estudió la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 se explicó 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 lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor; en las SL 4479 de 2020, SL 5042 de 2020, SL 3812 de 2021 se analiza la integración en la estructura empresarial.

En sentencia SL 939 del año 2018, la Sala Laboral respecto al contrato realidad versus el contrato de transporte determinó:

“...uno de los principios tuitivos del derecho del trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formas, incorporado a la cláusula constitucional 53 y decantado por vía

de doctrina jurisprudencial, que es el que permite descartar las formas o las apariencias dadas por los particulares, para en su lugar dar valor a los vínculos que verdaderamente nacen del trabajo subordinado, y derivar de ellos las consecuencias jurídicas que prevé la disciplina.

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.

En ese sentido es que se exhibe equivocada la postura del juez plural en lo relacionado con la negativa a declarar el contrato de trabajo, pues de un lado no fue coherente a lo largo de su pronunciamiento, y en todo caso las probanzas denunciadas conducían a una conclusión opuesta, como se analizará.

....

De tales probanzas se deduce de un lado, que el tratamiento dado a los accionantes era la de subalternos, y que la tarea que estos ejecutaban no podía ser independiente, como lo entendió el juzgador en su pronunciamiento, por cuanto la función de los referidos controladores era la de determinar que en las rutas estuvieran los vehículos autorizados, que se informara a los choferes, con antelación, si habían sido suspendidos de sus labores, o si se mantenían otro tipo de novedades y eventuales citaciones; en ese sentido la empresa de transporte se beneficiaba directamente de esa labor, pues aquella organizaba estructuralmente una parte de su objeto, al permitirle la vigilancia y registro sobre los choferes adscritos.”.

Es por ello, que el sólo hecho que el actor suministrara su vehículo no exime la posibilidad de la existencia de un vínculo laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, debe estudiarse la naturaleza propia del contrato de suministro de transporte. El

contrato de transporte, que relata la parte accionada se encuentra determinado en artículo 981 del Código de Comercio, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 981. *El transporte es un contrato por medio del cual una de las partes se obliga para con la otra, a cambio de un precio, a conducir de un lugar a otro, por determinado medio y en el plazo fijado, personas o cosas y entregar éstas al destinatario. El contrato de transporte se perfecciona por el solo acuerdo de las partes y se prueba conforme a las reglas legales.*

Por su parte, el contrato de suministro según las voces del artículo 980 del mismo estatuto *“es el contrato por el cual una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir en favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios.”*.

Así las cosas, el acuerdo de suministro de transporte, es aquel mediante el cual se pacta el servicio de transporte en forma periódica o continuada. Ahora, este tipo de contratación, como cualquier otra, no se encuentra libre de recomendaciones o instrucciones por el contratante para garantizar la adecuada prestación del servicio sin ello afecte la autonomía e independencia del contratista como lo tiene establecido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“Ciertamente, se duele el recurrente de que la autonomía del demandante se redujo ostensiblemente a consecuencia de que se le exigió que personalmente condujera su vehículo y que si deseaba designar un reemplazo debía avisar con 15 días de anticipación. Dichos argumentos no dicen de la mentada subordinación sino, más bien, de la prestación personal del servicio, elemento diferente del contrato de trabajo y que tampoco se da en forma absoluta, en el contrato que se estudia, pues le era permitido al demandante designar su reemplazo avisando a la empresa con 15 días de anticipación, lo que no implica un recorte en su autonomía en forma tal que refleje una subordinación y menos del tipo laboral.” (sentencia SL Radicado 15319 del 04 de mayo de 2001).

Procede por tanto la Sala al estudio de los elementos probatorios arribados con el fin de determinar si en el caso de marras existió una verdadera relación laboral o si, por el contrario, lo acontecido fue un contrato de suministro de transporte entre las partes.

Allegado por ambos extremos del litigio reposa en el plenario contrato civil de prestación de servicios suscrito entre el señor Camilo Villa Gonima y la empresa Industrias Médicas San Pedro, en donde se indica que el contratista tiene plena autonomía para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, se le impone la obligación de, asistir, a reuniones de seguimiento contractual, guardar confidencialidad, realizar informes de ejecución, diligenciar formatos, tramitar y garantizar la documentación que exija una adecuada facturación de parte del contratante **a sus clientes**.

Llama la atención de la Sala que el demandante hubiere sido afiliado al sistema de riesgos laborales por parte de la demanda, como consta en carnet de afiliación arribado en la foliatura.

También resalta “Turnos de conductores” donde se establece horarios determinados para la asistencia del demandante, enunciado allí como “Camilo Villa”, pues puede verse que tenía instrucciones claras respecto a la disponibilidad en la que debía desempeñar la labor encomendada, bien fuere de 5:30 a 4:00 pm, de 1:30 a 930 pm, de 11:00 a 8:00pm, simplemente disponible o disponible mensajero.

Claro está que la prestación del servicio del demandante era de tipo continuo, pues en certificación expedida por la empresa se deja ver lo siguiente:

“Que el señor CAMILO VILLA GONIMA identificado con cédula de ciudadanía N° 71.376.030, presta sus servicios como proveedor de transporte para nuestra compañía desde el 21 de julio de 2016, mediante contrato de prestación de servicios.

Actualmente el señor Villa Gonima recibe honorarios promedio mensual por valor de Tres millones doscientos mil pesos m/l (\$3.200.000.00)”.

En audiencia del artículo 80 del CST y SS, se recepcionaron varios testimonios, sobre los cuales, contrario a lo expuesto en los alegatos de conclusión por la pasiva no se avizoró tacha alguna interpuesta conforme el artículo 58 del CPT y SS.

Jonathan Andrey Jiménez Correa: Expuso que el demandante tenía un horario, el cual, se ponía en conocimiento en una cartelera que daba las disponibilidades horarias, así como en un grupo en la aplicación WhatsApp, por donde se les daban las rutas. Aclaró que el señor Daniel Restrepo era quien daba el permiso para cualquier cita médica o diligencia. Le pagaban \$11.600 pesos por hora y se cancelaba mes vencido. Explicó que la disponibilidad tenía un horario fijo de entrada, pero que la terminación de la labor era cuando se acababa la función. Expuso, que los gastos del vehículo los cubría el demandante. Narró que el actor tuvo dificultades con la pasiva, porque prestó el servicio a otras personas.

Daniel Darío Restrepo Muñoz: Informó que el demandante debía entregar los materiales, sin que se le exigiera que tipo de vehículo usar, ni portar un logo ni nada de eso. Que nunca se le exigió exclusividad, la empresa nunca le decía donde debía llenar la gasolina y era el demandante quien asumía los gastos del vehículo. Expuso que en los casos en que el demandante no podía realizar el transporte, se suplía la contingencia con otro vehículo o por un taxi. Explicó respecto al organigrama de trabajo, que se les daba una hora para llegar y ellos elegían si iban o no y que dicho cronograma dependía de la clínica. Exteriorizó que la organización del tiempo era realizada por los auxiliares. Aceptó la existencia de un grupo por la aplicación WhatsApp en la que él era parte y por donde se comunicaba con los transportadores.

Yeison Andrés Vélez Pérez: Explico que conoció al demandante porque trabajaron juntos. Enuncia que fueron contratados para entregar material de osteosíntesis para lo cual, se les exigió tener un vehículo a gas y así evitar el pico y placa. Comentó que los gastos del vehículo eran sufragados por el demandante, que siempre se dieron horario y debían solicitar autorización para ausentarse o para no asistir. Expuso que cada mes se les otorgaba un horario y

de no poder asistir se les exigía excusa médica so pena de suspensión. Informó que tenían que pasar reporte de todo lo que hacían y cuando no estaban transportando debían hacer inventario. No tenían la libertad de elegir los horarios. Si portaron en un tiempo un logo de la empresa en el vehículo. Cuando no se encontraban en el turno, podían utilizar el vehículo para sus diligencias personales. Narró que en algún momento el actor tuvo un reproche porque se conoció que realizó el transporte para otra empresa. Se les exigía que los vehículos estuvieran limpios y en buen estado. Aclaró que en la entrada de la empresa tenían un control de ingreso, y que, debían reportar con claridad las horas que se gastaban para el transporte con constancias de llegada y salida. Podían solicitar vacaciones con mucha antelación, pero ello era muy difícil.

El señor Oscar David de la Cruz Boca Negra aclaró que el demandante transportaba material quirúrgico, sin que se le exigiera que el vehículo tuviera particularidades. Se le indicaba que debía hacer con un día de antelación.

Del análisis probatorio en su conjunto, conforme las reglas de la sana crítica, se constata que en el proceso de marras se aparta de las nociones del contrato de suministro de transporte, pues no se denotan las obligaciones contractuales propias de dicho contrato como lo enuncia la parte accionada en sus alegatos, sino, por el contrario, se colige la existencia de prestación personal del servicio y subordinación propia de las relaciones laborales, ello, sin óbice que el actor tuviese que, a mutuo propio sufragar los gastos del vehículo en el que desempeñaba la labor, pues eso más allá de desdibujar la existencia de la relación laboral, la hace más gravosa.

La ejecución del contrato, no se cumplió en forma autónoma e independiente, pues estaba supeditado a unos cuadros de turno, a la necesidad de informar hora a hora los momentos de desempeño de su labor, a estar disponible hasta la terminación de la labor encomendada conforme los turnos dados. Nótese como los testimonios arribados por la parte actora, expusieron la realización de otras labores diferentes a las plasmadas en el contrato de prestación de servicios. Se puede ver también que al actor se le impartía órdenes permanentes e incluso la solicitud de certificado médico para excusarse de la realización del servicio de transporte, situación esta no

coherente con la independencia y autonomía que se pregona en la contestación de la demanda, incluso, el señor Daniel Restrepo Muñoz en su declaración aceptó la existencia del grupo de comunicación por medio de la aplicación de datos.

Ante la prestación personal del servicio continua por parte del trabajador y bajo el esquema organista y rector de la demandada, se orienta el convencimiento judicial en torno a considerar cierta la presunción de existencia de relación laboral prevista en el artículo 24 del CST, la que, no es desvirtuada por la pasiva, quien, además, afilió al demandante al Sistema de Riesgos Laborales.

No es de recibo la manifestación de la parte accionada respecto a la validez del contrato por no probarse vicio alguno en su suscripción, pues precisamente la aplicación del artículo 53 superior en el ámbito de las relaciones laborales, tiene como fin, la protección, del trabajador como parte vulnerable de la relación laboral.

En ese sentido, se Confirmará la sentencia de primera instancia respecto a la existencia de la relación laboral.

Ahora, sobre los medios exceptivos propuestos, y contrario a lo enunciado en el recurso de alzada, la excepción de “Compromiso o Cláusula compromisoria” fue resuelta negativamente en audiencia Obligatoria de Conciliación, Decisión de Excepciones previas, Saneamiento, Fijación del Litigio y Decreto de Pruebas, decisión que se encuentra en firme.

Sobre la excepción de prescripción, el artículo 488 del CST establece como regla general que las acciones encaminadas a reclamar los derechos laborales prescriben en 3 años contados desde la fecha en que tales derechos se hicieron exigibles, pero dicho término puede ser interrumpido de dos formas judicial y extrajudicial.

La forma extrajudicial de interrumpir prescripción, se regula en el artículo 489 del mismo texto normativo antes citado con lo cual, basta con que el trabajador reclame por escrito un derecho determinado a quien considera su empleador, lo que hará que el término prescriptivo inicie a correr de nuevo, pero esta interrupción

ocurre por una sola vez y por un lapso de tiempo igual, lo que en el presente caso no sucedió.

Judicialmente, la interrupción de la prescripción de los derechos laborales está contemplada en el Código General del Proceso, y corresponde a la presentación de la demanda. En principio, resulta aplicable la regla prevista en el artículo 94 del *ibídem*, en el entendido que la interrupción de la prescripción puede provocarse con la presentación de la demanda, antes de configurarse la prescripción. Debiéndose resaltar que, para que la interrupción de la prescripción judicial opere, se requiere la notificación del auto admisorio de la demanda al demandado dentro del término de un (1) año, contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tal providencia por estados.

En el caso que nos ocupa, culminada la relación laboral entre las partes el veintiséis (26) de abril del año dos mil dieciocho (2018), presentada la demanda el tres (3) de abril del año dos mil diecinueve (2019) y admitida el veinticuatro (24) de abril de las mismas calendas, no puede predicarse que, transcurrió el tiempo necesario para que no fuese posible considerar la interrupción de la prescripción, y por ende, le asistió razón a la a quo en predicar su improsperidad, pues el paso del tiempo fue precario para la extinción de derecho alguno.

Ahora, en relación a las sanciones negadas por la Juez de primera instancia y recurridas por la parte actora, deviene importante recordar el numeral 1 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

«El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo»

Y, en el numeral 3 de dicho canon dispone que: «El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. “

El artículo 65 del CST establece:

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1.. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. *Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto.*

Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2o. *Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.*

Respecto a ello, la Sala de casación Laboral, ha precisado, que la imposición de la indemnización moratoria, así como la sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo y sanción por falta de pago de intereses a las cesantías, no tienen aplicación automática, pues la buena fe demostrada del empleador es suficiente para eximir de ello.

Igualmente, en sentencia SL 194 de 2019, refirió que es el empleador quien finalmente tiene la carga de demostrar que actuó sin intención fraudulenta, lo cual, había sido objeto de pronunciamiento en sentencia de radicación N° 32.416 de 2010 y en la SL 11436 de 2016, cuando refirió:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”.

No está de más recordar, que la sanción moratoria consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tiene lugar siempre y cuanto subsista la relación laboral y sólo hasta la fecha de culminación de esta, pues terminada la relación contractual entre las partes, lo procedente es, la sanción contemplada en el artículo

65 del CST, como lo detalló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL859-2021:

“En consecuencia, respecto a las cesantías causadas durante el periodo laborado en el año 2012, no tiene razón la recurrente al invocar la imposición de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 hasta la fecha en que se satisfaga la obligación, porque como ya se explicó corre solo hasta la data de terminación del contrato, de manera que lo que procede a partir de esta última, es la indexación de los dineros que por tal concepto debieron consignarse oportunamente, en cuanto, se repite, no se pretendió la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.”.

Contrario a lo indicado por la *a quo*, dichas sanciones no son consecuentes a la proporcionalidad de la condena, sino, **que buscan, precisamente, ejemplarizar y sancionar al empleador que omitió sus deberes para con sus empleados, sin que hubiere una causal suficientemente justificada de su omisión, más aún en el caso de autos, que se intentó enmascarar la existencia de la relación laboral con la de otro tipo.**

Sin embargo, hay situaciones en las cuales, se puede inferir que en el empleador **no actuó con propósito dañino respecto a su trabajador**, sino con el firme convencimiento que el contrato que se estaba desarrollando no pertenecía a la esfera laboral, por el contrario, que era de otro tipo, como en el caso que ocupa la atención de la sala en el que, como consecuencia de la utilización de las herramientas propias, es decir, que el vehículo fuere de propiedad del trabajador y a disposición de la empleadora, teniendo a cargo del primero el mantenimiento, pago de su combustible, limpieza y demás, generó un errado convencimiento del desarrollo de un contrato de tipo civil, lo cual para la sala se torna razonable, eliminado todo asomo de interés malintencionado o fraudulento frente trabajador.

Es, así pues, que considera la Sala, la demandada estuvo asistida de buena fe en la ejecución del contrato, por lo tanto, se encuentra dentro del marco

exceptuado de las sanciones peticionadas, no dando lugar a la aplicación de las indemnizaciones moratorias pretendidas.

Consecuente a lo expuesto, se Confirmará la sentencia apelada.

Sin costas en esta instancia, ante la improsperidad de los recursos propuestos por ambas partes.

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: Confirmar la sentencia de primera instancia

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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: **bd0cec85656dab351223337bf7847d910b8ca055bbfe86d46b027b3ffc0e6d53**

Documento generado en 11/05/2023 03:10:36 PM

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