**Providencia :** Sentencia de 18 de agosto de 2017

**Radicación No. :** 66001-31-05-005-2015-00191-01

**Proceso :** Ordinario Laboral

**Demandante :** Gloria Nancy Cardona Castro

**Demandado :** Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

**Juzgado :** Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema : TACHA DE SOSPECHA:** aunque es cierto que la mayoría de las personas que rindieron testimonio en primera instancia fueron compañeros de trabajo de la señora CARDONA CASTRO durante varios años, lo cual podría dar lugar a suponer la existencia de lazos de amistad que afecten la veracidad de sus dichos, dicha suposición no resulta suficiente para estimar que sus declaraciones fueron parcializadas, ya que se requiere, además, la demostración de notables contradicciones entre ellos, lo cual no acontece en este caso, pues lo deponentes se limitaron a narrar, sin aditamentos innecesarios, aquellos hechos que les constaban por su propia experiencia al interior de la granja en la que también laboró la demandante. **SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD E INTERRUPCIÓN: (…)** la Sala ha establecido que cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual. (Verbigracia, en la sentencia SL1148-2016 del 27 de enero de 2016, la Corte Suprema consideró que una interrupción por diez (10) días no era lo suficientemente larga para darle solución de continuidad al contrato, por lo que se mantenía la presunción de unidad contractual).

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Agosto 18 de 2017)**

Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 2:00 p.m. de hoy, once (18) de agosto de 2017, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **GLORIA NANCY CARDONA CASTRO** en contra de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por ambas partes en contra de la sentencia dictada por el Juzgado Quinto Laboral de Pereira el pasado veintiuno (21) de junio del año 2016.

**PROBLEMA JURIDICO**

Le corresponde a la Sala determinar, con apoyo en los medios de prueba adosados al proceso, si entre las partes enfrentadas en el presente proceso existió contrato de trabajo. En caso afirmativo, deberá examinarse si el contrato fue uno solo o si la suspensión en la prestación de servicios entre el 15 de diciembre y el 15 enero de cada año, fragmentó la unidad contractual, asimismo, debe analizarse si hay lugar al pago de vacaciones.

**I - ANTECEDENTES**

**GLORIA NANCY CARDONA CASTRO**,a través de apoderado judicial, señala que, mediante contrato verbal a término indefinido, fue vinculada a trabajar en la granja experimental “La Catalina”, propiedad de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**.

Indica igualmente, que laboró en aquella granja, ubicada en el área rural de Pereira -específicamente en el corregimiento de Altagracia- como ayudante de campo de los ingenieros agrónomos que hacen ensayos y experimentaciones patrocinadas por **CENICAFE**, que es una dependencia científica de la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**, y que su trabajo consistía, básicamente, en sembrar café, recolectar y contabilizar granos del árbol, hacer conteo y control de plagas en plantaciones experimentales, observar y hacer estadísticas de floraciones, encerramiento de árboles en tul, y demás labores que le indicara el ingeniero de la federación, y que además, durante los últimos siete (7) años del contrato, combinó las anteriores tareas con labores de aseo y cocina, tales como preparación de tintos y jugos a los funcionarios de la granja experimental y visitantes.

Agrega que el servicio lo prestó en forma regular y continua entre el 1º de agosto de 1995 y el 30 de julio de 2012, fecha en la cual ella y otros compañeros fueron despedidos porque se negaron a firmar unos formularios de ingreso a una supuesta “Cooperativa de Trabajo Asociado”.

Añade que en cumplimiento del contrato cumplía un horario de trabajo determinado por el empleador, de lunes a viernes, ingresando a las 6:30 A.M. y saliendo a las 05:00 P.M., con derecho a media hora para desayunar y media hora para almorzar dentro del horario de trabajo.

Frente a la remuneración, se indica en la demanda que a la finalización del contrato la trabajadora devengaba $132.000 pesos semanales, que eran pagados a través de distintos contratistas de la granja, y que nunca le cancelaron prestaciones sociales, ni aportes a la seguridad social.

Bajo tales premisas, enumeró como pretensiones: **1)** que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido dentro de los extremos laborales reseñados en los hechos de la demanda; **2)** que se declare igualmente que el contrato finalizó en forma unilateral, anticipada e injusta por causa imputable al empleador. Y como consecuencia de las anteriores declaraciones, pretende asimismo, que se le ordene a la demandada: **a)** el pago de los aportes pensionales, conforme al cálculo actuarial que realice COLPENSIONES; **b)** el pago de la suma de $6.158.500 por concepto de cesantías; **c)** la misma suma por concepto de primas de servicio; **d)** $756.769 de intereses a las cesantías; **e)** $3.097.280 por concepto de la vacaciones; **f)** $5.830.100 a título de indemnización por despido injusto y, finalmente, **g)** que se ordene el pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de las prestaciones sociales reclamadas, consistente en el pago de un día de salario por cada día de retraso, desde la fecha del despido y hasta que el pago se verifique.

En **respuesta a la demanda**, se adujo que entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA y la demandante jamás ha existido vínculo laboral alguno. Y si eventualmente laboró al interior de la granja, lo hizo bajo la subordinación de contratistas independientes a los cuales la empresa recurría única y exclusivamente para el desarrollo de obras específicas.

Seguidamente, pasó a explicar que dentro de la Federación existen personas que son sus trabajadores, con quienes la empresa cumple a cabalidad sus obligaciones como empleadora, de otro lado existen contratistas, con quienes se realiza un contrato de prestación de servicios para que desarrollen el objeto para el cual fueron contratados, de manera ocasional, con independencia y autonomía del contratista, con sus propios recursos técnicos y humanos y sin la menor injerencia de parte de la Federación en su ejecución, dirección, manejo o cumplimiento.

En ese orden, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demandante y antepuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “falta de legitimación en la causa por pasiva”, “buena fe”, “prescripción” y “mala fe de la actora”.

**II – SENTENCIA**

Luego de hacer referencia pormenorizada al contenido de los testimonios arrimados al proceso, la jueza de primera instancia concluyó que la relación que ató a las partes en contienda, exhibía los elementos configurativos de un contrato de trabajo, el cual se había desarrollado sin solución de continuidad, entre el 31 de agosto de 1995 y el 31 de julio de 2012.

Para arribar a tal conclusión, empezó por señalar que la empresa no había aportado los supuestos contratos de obra que celebró con las personas que presentó como verdaderos empleadores de la demandante.

Indicó asimismo, que las personas citadas a declarar habían expresado que la demandante recibía órdenes, no solo de los contratistas, sino también de funcionarios de la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS, principalmente del director de la granja experimental; que adicional a ello, uno de aquellos contratistas, declaró que él mismo recibía órdenes y a su vez se las trasmitía a los demás trabajadores de la granja, incluida GLORIA NANCY.

Bajo tales circunstancias, no solo había quedado demostrada la prestación personal del servicio en el desarrollo de trabajos al interior de la granja, sino también la subordinación de la demandante a las órdenes y tareas impuestas por la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA.**

En ese orden, declaró la existencia de una verdadera relación de trabajo entre los contendores procesales, la cual finalizó por causa imputable a la parte empleadora, consecuencia de lo cual la condenó a pagar a favor de la trabajadora demandante las siguientes sumas: $6.051.191 por concepto de cesantías, $190.571 de intereses a las cesantías, $1.588.216 por concepto de la prima de servicios, $6.580.017 a título de indemnización por despido injusto, lo mismo que $18.890 diarios desde el 1º de agosto de 2012 y hasta que se haga efectivo el pago de las prestaciones sociales, a título de sanción moratoria por la falta de pago de dichos emolumentos, de acuerdo al artículo 65 del C.S.T., y al pago de los aportes a la seguridad social en pensiones entre el 31 de agosto de 1995 y, además, el 30 de julio de 2012, en el fondo de pensiones que elija la actora.

**III – RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la decisión acabada de resumir, interpusieron recurso de apelación ambas partes. Del lado de la demandada, el recurso se dividió en los siguientes puntos:

**1)** Se insiste en la inexistencia de una relación laboral entre la demandante y la empresa demandada, sobre la base de que la primera no fue contratada por la federación sino por contratistas independientes, y aunque eventualmente recibía órdenes de parte de la federación, ello ocurría solamente cuando el contratista por alguna razón no se encontraba dentro de la granja.

**2)** Se debió descartar el valor probatorio de los testimonios aportados por la demandante, pues era evidente la intención de los declarantes por favorecer los intereses de esta en desmedro de la empresa, frente a la que muchos de ellos están promoviendo demandas. Entre otras razones, porque no hubo vacilación en sus respuestas, las declaraciones más bien parecían un guion bien arreglado y resulta difícil creer que un testigo pueda albergar en su memoria con tanta facilidad la fecha en que un colega suyo ingresó a laborar en su empresa.

**3)** La demandante aceptó que nunca se le dieron vacaciones, de suerte que la interrupción anual de la prestación de servicios entre el 20 de diciembre y el 20 de enero, operaba como solución de continuidad del contrato, lo que impide que se acepte la unidad contractual y así debió declararse, pues eventualmente la demandante solamente tendría derecho al pago de los emolumentos del último contrato, el cual transcurrió entre el 20 de enero y el 31 de julio de 2012.

**4)** La demandante, como ella misma lo aceptó, fue quien no quiso continuar el contrato laboral, al no aceptar las nuevas condiciones de la empresa, en razón de lo cual no puede hablarse de un despido injusto, sino de un abandono al cargo.

**5)** A la demandante se le canceló el valor equivalente al salario mínimo mensual vigente para cada anualidad, el cual surge de dividir $132.000 (pagados semanalmente) por 7 días de la semana, lo que arroja como resultado un salario diario de $18.857, que corresponde al que se pagaba en el año 2012.

Por parte de la demandante, presentó reparos frente a la absolución por el pago de vacaciones, pues aunque estas se disfrutaron cada año entre el 15 de diciembre y el 15 de enero, durante dicho periodo la demandante no fue remunerada, motivo por el cual las mismas se adeudan.

**IV – CONSIDERACIONES**

Para entrar a resolver de fondo las objeciones planteadas por los apelantes al fallo de primera instancia, es conveniente empezar por hacer un breve recuento de las pruebas aportadas al plenario, las cuales se reducen única y exclusivamente al contenido de las declaraciones vertidas al proceso por los señores: **LUIS CARLOS TAPIAS QUINTERO**, **JOSÉ MARINO MOLINA CARDONA**, **LUIS GONZAGA GARCÍA**, **MIGUEL ÁNGEL ROMERO**, **CARLOS GONZALO MEJÍA** y **JUAN CARLOS GARCÍA LÓPEZ**.

Los testimonios de los cuatro (4) primeros fueron aportados por la parte actora y frente a los dos primeros de ellos, el apoderado de la defensa, de manera oportuna, formuló tacha de sospecha, alegando que los mismos promueven actualmente demanda ordinaria laboral en contra de la empresa demandada (lo cual no fue acreditado documentalmente), por lo que sus dichos pueden estar encaminados a favorecer los intereses de la demandante, con quien comparten el propósito de que la empresa sea condenada al pago de emolumentos de carácter laboral.

Como quiera que en el recurso de apelación se insiste en la falta de credibilidad de los mencionados deponentes, la Sala debe empezar por señalar que en este punto coincide plenamente con la jueza de primera instancia, quien encontró que las declaraciones tachadas de sospechosas no exhiben la intención de favorecer a la demandante en perjuicio de la empresa demandada; al contrario, se muestran acordes y congruentes con el contenido de las declaraciones vertidas por los otros dos excompañeros de trabajo de la demandante (cuyos testimonios no fueron tachados), quienes exponen una versión análoga de los hechos expresados por las personas sobre quien recae la percepción de sospecha.

Ahora bien, aunque es cierto que la mayoría de las personas que rindieron testimonio en primera instancia fueron compañeros de trabajo de la señora CARDONA CASTRO durante varios años, lo cual podría dar lugar a suponer la existencia de lazos de amistad que afecten la veracidad de sus dichos, dicha suposición no resulta suficiente para estimar que sus declaraciones fueron parcializadas, ya que se requiere, además, la demostración de notables contradicciones entre ellos, lo cual no acontece en este caso, pues lo deponentes se limitaron a narrar, sin aditamentos innecesarios, aquellos hechos que les constaban por su propia experiencia al interior de la granja en la que también laboró la demandante.

Por ejemplo, respecto a las personas que ejercían autoridad en el lugar de trabajo, todos ellos reconocieron que aunque los supuestos contratistas transmitían órdenes y vigilaban el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores, lo hacían en cumplimiento de órdenes que ellos mismos recibían de los coordinadores, directores o agrónomos de la granja experimental, lo cual coincide a cabalidad con lo expresado por el señor LUIS GONZAGA GARCÍA PATIÑO, precisamente uno de aquellos contratistas, que indicó al tenor *“yo recibía órdenes de los jefes y se las transmitía al resto de trabajadores”*

Ello así, forzoso resulta concluir que la empresa demandada no logró quebrantar la presunción de la existencia del contrato de trabajo con la demandante, la cual opera en virtud de lo señalado en el artículo 24 del C.S.T., pues al haber quedado comprobada la prestación personal del servicio por parte de esta última al interior de la granja experimental de la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA, le correspondía a la demandada demostrar que dicho servicio se prestó en virtud de una modalidad contractual distinta a la laboral y pese a que los dos (2) declarantes que citó al proceso con ese propósito indicaron que los contratistas eran autónomos en la elección del personal dispuesto para la ejecución de las obras contratadas por la empresa, lo cierto es que no quedó acreditada la naturaleza de esa obras y la duración de las mismas, y en todo caso, tanto **CARLOS GONZALO MEJÍA** como **JUAN CARLOS GARCÍA LÓPEZ**, ambos investigadores y trabajadores directos de la empresa demandada, reconocieron que la demandante prestaba sus servicios en tareas agrícolas, es decir, directamente relacionadas con el objeto social o el giro normal de los negocios de la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA (según se puede constatar en el certificado de existencia y representación de la demandada, Fl. 48), y es bien sabido que en situaciones así, el artículo 31 del C.S.T. tiene previsto que el contratista responde como simple intermediario, aun cuando aparezca como empresario independiente, pues quien responde directamente como empleador es el beneficiario o dueño de la obra.

En lo que atañe al alcance jurídico de la afirmación de la demandada en el interrogatorio de parte, en el sentido de que cada año dejaba de prestar el servicio durante los días comprendidos entre el 20 diciembre y el 20 de enero del año siguiente -con lo cual coinciden los testigos- periodo durante el cual la granja era cerrada y quedaba a cargo única y exclusivamente del agregado o administrador de la misma, debe la Sala empezar por señalar que frente a situaciones similares, la Sala ha establecido que en aquellos contratos de prestación de servicios, pactados por un interregno determinado y en los que la ejecución entre uno y otro tiene un lapso de interrupción, durante el cual el contratista deja de ejecutar el servicio, frente a cada uno de ellos habrá de analizarse la prescripción a partir de sus fechas de finalización, bajo el entendido de que no hubo uno, sino varios contratos mediados por interregnos o lapsos en los que el prestador del servicio no tuvo vinculación jurídica alguna con el contratante. Es decir, cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual. (Verbigracia, en la sentencia SL1148-2016 del 27 de enero de 2016, la Corte Suprema consideró que una interrupción por diez (10) días no era lo suficientemente larga para darle solución de continuidad al contrato).

Sin embargo, dicho discernimiento no es aplicable en asuntos como el presente, como quiera que la vinculación contractual entre las partes fue pactada de manera verbal, lo cual supone que el término del contrato de trabajo fue indefinido a lo largo de la relación laboral, y además, el cerramiento anual de la granja, en virtud del cual la trabajadora y sus compañeros de trabajo dejaban de prestar sus servicios allí, no implicaba necesariamente la finalización del vínculo contractual, puesto que en estos casos debe darse alcance al artículo 140 del C.S.T., según el cual *“durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”,* y aquí resulta evidente que la empresa tenía por costumbre suspender las actividades experimentales de la granja en la que laboraba la demandante por un mes cada año, para todo el personal tanto para los trabajadores de planta, como para los de prestación de servicios. Es decir, las pruebas ponen de presente que entre la última quincena de diciembre y la primera de enero, por disposición del empleador la estación experimental cesaba sus actividades y, como lo indicó JUAN CARLOS GARCÍA LÓPEZ, para mencionar textualmente alguna de la declaraciones *“a uno lo mandaban para la casa y paraban las labores en la granja hasta el 15 de enero que volvíamos”.*

Pero si anterior fuera poco, es del caso subrayar que la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS no hizo el más mínimo esfuerzo por demostrar que liquidaba o finalizaba los contratos de sus trabajadores con antelación al cerramiento anual de la granja -por lo menos de aquellos trabajadores vinculados formalmente a la empresa- de suerte que no pudo desvirtuar la presunción de unicidad del contrato de trabajo, la cual surge del principio de estabilidad laboral previsto en el artículo 53 constitucional, dado que lo que se pone de relieve con el caudal probatorio ventilado en el proceso, es que el empleador disponía el cerramiento anual de la granja, sin afectar la continuidad de los contratos laborales vigentes, en razón de lo cual dicha suspensión en la prestación personal de servicios durante el lapso que cesaba las actividades de la empresa, no opera en este caso como una solución de continuidad de dichos contratos. Valga anotar que como quiera que la demandante alegó la unicidad del contrato de trabajo, dicha afirmación es indeterminada, lo que de suyo invertía la carga de la prueba hacía el empleador, quien no desvirtuó la unidad del contrato.

Por demás, no hay que soslayar que conforme lo muestran las pruebas, la demandante y el resto de trabajadores salían cada 15 o 20 de diciembre, como señalaron los declarantes, con la convicción de regresar al mes como en efecto sucedió en el caso de la demandante durante más de 17 años.

De otra parte, razón le asiste a la demandante para reclamar la compensación por las vacaciones, que vienen a ser 15 días remunerados por cada año de servicios, y frente a las cuales opera la prescripción extintiva al cabo de cuatro años desde la fecha en que se hizo exigible tal derecho, y no de tres, como ocurre como regla general para el resto de los emolumentos laborales. En esa medida, por concepto de vacaciones, la empresa demandada le adeuda al demandante la suma de $2.456.000.

Por último, frente a los motivos de la finalización del contrato de trabajo, los deponentes, e incluso el demandado, han dejado precisado que el mismo obedeció a la imposición de un cambio sobre la modalidad contractual que ataba a la partes, el cual consistía en que la demandante debía empezar a prestar el servicio como asociada de una cooperativa de trabajo, a lo cual esta no accedió, motivo por el cual se entendió clausurado el vínculo a través de contratistas, debido a los cambios operacionales introducidos por la demandada.

Bajo las anteriores premisas fácticas, se pone de relieve que el contrato finalizó, no por voluntad de la trabajadora, sino por la desaparición del modelo de contratación con el que la empresa vinculaba a los trabajadores de la granja experimental, en razón de lo cual ha de confirmarse también este punto de la sentencia.

Las costas en esta instancia correrán por cuenta de la demandada y a favor de la demandante.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia en el sentido de CONDENAR a la demandada al pago de la suma de $2.456.000 por concepto de vacaciones.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia de la referencia.

**TERCERO: CONDENAR** en costas procesales a la demandada. Liquídense por secretaria de primera instancia.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS.** **CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

……………………………………..

Secretario Ad-hoc**.**