

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	66001310500220180058601
Demandante	SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO
Demandado	EMPRESA ASEO DE PEREIRA S.A. E.S.P.
Asunto	Apelación sentencia 20-04-2021
Juzgado	Segundo Laboral del Circuito
Tema	Contractual

APROBADO POR ACTA No. 22 DEL 14 DE FEBRERO DE 2023

Hoy, quince (15) de febrero de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por la Magistrada Dra. Olga Lucía Hoyos Sepúlveda, y los Magistrados Dr. Julio César Salazar Muñoz y como ponente Dr. Germán Darío Goez Vinasco, proceden a resolver el recurso de apelación formulado por la demandada frente a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad el **20 de abril de 2021**, dentro del proceso ordinario promovido por **SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO** contra la **EMPRESA ASEO DE PEREIRA S.A. E.S.P.** Radicado 66001310500220180058601.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 23

I. ANTECEDENTES

1.1. Pretensiones.

SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO pretende con esta acción que se declare que entre ella y LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A E.S.P., existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 03-05-2013 y el 20-05-2017. En consecuencia, aspira a que se le reconozcan las prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, sanción moratoria, reintegro de aportes a la seguridad social. De manera subsidiaria a la indemnización moratoria, solicita la indexación.

1.2. Hechos.

Se relata que la accionante inició labores a favor de la demandada desde el 3 de mayo del 2013 hasta el 20 de mayo del 2017, ejecutando labores en la unidad de correspondencia consistente en prestar servicios en la recepción, archivo y manejo de la unidad de correspondencia de la empresa, siendo sus labores el manejo del programa Sevenet Plus, recibir y registrar en el sistema toda la correspondencia que llegue del exterior y remitirlas a las diferentes dependencias, firmar, fechar y colocar la hora de recepción de la correspondencia, atender el teléfono, comunicar oportunamente a los jefes de área las inquietudes, solicitudes y reclamos que efectúe el cliente externo o interno.

Asegura que para la ejecución de labores la accionante utilizaba herramientas de la Empresa; en total se suscribieron 8 contratos de prestación de servicios, no obstante que la labor se tornó subordinada, cumpliendo horarios, ordenes e instrucciones, devengando un salario de \$1.800.000 y extendiéndose su servicio entre el 3 de mayo de 2013 hasta el 20 de mayo de 2017, a través de diversos contratos de prestación de servicios y que el vínculo culminó por renuncia de la trabajadora.

La demanda fue radicada el 3 de octubre de 2018 y admitida el 6 de diciembre de 2018.

1.3. Posición de la demandada.

La Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, al contestar se opuso a las pretensiones bajo el argumento que la relación con la demandante fue diferente a una de carácter laboral al haber existido autonomía por parte de la accionante, en tanto que la ejecución de los contratos no fue en los extremos descritos en la demanda. Como excepciones formula **prescripción, inexistencia de pago de salarios y prestaciones.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Pereira, resolvió la litis, así:

PRIMERO: DECLARAR que entre SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO y LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A ESP, existió dos contratos de trabajo en los periodos comprendidos entre el 03 de mayo de 2013 al 9 de diciembre de 2014 y, del 14 de enero de 2015 al 19 de mayo de 2017, con solución de continuidad, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** DECLARAR PROBADA LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION, de los derechos laborales causados con anterioridad al 22 de agosto de 2015, de conformidad con lo expuesto en esta decisión. **TERCERO:** En consecuencia, de lo anterior, condenar a LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A ESP a pagar a favor de la señora SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO, los siguientes montos:

PRIMA DE SERVICIOS:	\$ 2.921.667
CESANTÍAS:	\$ 2.921.667
INTERESES A LAS CESANTIAS:	\$ 261.899
VACACIONES:	\$ 1.460.833

CUARTO: Condenar a LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A ESP a pagar a favor de la señora SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO, la suma de \$161.550 por concepto de devolución de aportes a la seguridad social, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **QUINTO:** CONDENAR a LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A ESP a pagar a favor de la señora SANDRA PATRICIA ALVAREZ HURTADO, titular de la cédula de ciudadanía Nro. 42.088.947, por concepto de la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, un salario diario equivalente a \$63.000, por 24 meses contados desde el 20 de mayo de 2017, suma que asciende a \$45.360.000. A partir del mes 25, esto es, desde el 20 de mayo de 2019, a cancelar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, sobre las sumas adeudadas por prestaciones sociales y vacaciones y hasta que se verifique el pago total de la obligación. **SEXTO:** ABSOLVER LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A ESP de las demás pretensiones incoadas en su contra. **SEPTIMO:** CONDENAR en costas procesales a la entidad demandada y a favor del demandante en un 80%.

Para arribar a tal determinación, el A - quo estableció que siendo la demandada una empresa de servicios por acciones, sus trabajadores eran particulares y se regían por el código sustantivo del trabajo. De otro lado, al estar por fuera de discusión la prestación personal del servicio por la accionante a través de contratos de prestación de servicios, de suyo se

activaba la presunción de estar en frente de un vínculo de índole laboral cuya carga probatoria de derruir tal presunción incumbía a la demandada.

De otro lado, trajo a colación que las testimoniales recaudadas daban cuenta que la accionante prestó sus servicios en la ventanilla única de archivo del piso 2 del centro administrativo el Lago, cumpliendo y acatando los horarios impuestos por la demandada, según dieron cuenta los testigos que cumplieron sus labores en la edificación donde laboró la accionante.

Concluyó que la tacha que recayó respecto del testimonio de Luis Eduardo Gálvez Cardona no tenía prosperidad al encontrarlo espontaneo y porque deba cuenta de la razón de sus dichos, tanto así que indicó aquellos asuntos que no le constaba, por lo que no se podía deducir un querer de beneficiar a la demandante.

Luego, al revisar la testimonial estableció que la accionante cumplía horarios, recibía órdenes del jefe de recursos humanos y de la subgerencia, la accionante contaba con dotación suministrada por la empresa, debía pedir permisos, recibía salario mensual, carecía de autonomía en cuanto a la forma de prestar los servicios, aspectos todos ellos que lo llevaron al pleno convencimiento de estar frente a una relación propia de la subordinada o laboral. De la testimonial arimada por la demandada a pesar de que hizo hincapié en que la actividad desarrollada fue autónoma e independiente, lo cierto es que ello distaba de la realidad por cuanto los mismos deponentes fueron encargados de dispensar las ordenes, coligiendo además que la labor desarrollaba tampoco era ajena al objeto social porque la labor de la accionante estaba encaminada a la atención de los clientes y del público general, aunado a que las labores de recepción o archivo no era de aquellas que requerían de conocimientos específicos, formación profesional o capacitación alguna por lo que había lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo.

De otro lado, estableció que la relación laboral lo fue a través de dos contratos y no de uno solo, prosperando la prescripción parcial de los derechos prestacionales, ello respecto de los causados antes del 22-08-2015, aspecto que se tuvo en cuenta al momento de realizar la liquidación de las diferentes prestaciones.

En cuanto a la sanción moratoria refirió que, al realizar un examen de la conducta del demandado a efecto de analizar la buena o mala fe de la empresa, concluyó que al haber querido la demandada ocultar una

verdadera relación laboral a través de contratos de prestación de servicios con características de una relación subordinada, razón por la cual no podía decirse que se actuó de buena fe.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La demandada recurrió la decisión bajo el argumento de que existieron aspectos que no fueron valorados en debida forma al darle credibilidad a los testigos traídos a instancia de la promotora de la litis en tanto que a su juicio, carecieron de contundencia frente a sus dichos como lo fue el vigilante del edificio quien eventualmente hacía ronda por las oficinas de la empresa y dada su labor, no era posible que diera cuenta de la existencia de un contrato de las características que tiene el discutido en esta contienda al tratarse de una persona ajena a la labor realizada, por tanto no era coherente ni veraz, además pues declaró situaciones que no le constaba. De otro lado, el testigo que se tachó de sospechoso debió desmeritarse porque le interesa los resultados del proceso en la medida que se creaba un antecedente jurisprudencial frente a asuntos de similares características. Adicionalmente, refiere que dicho testigo no tenía conocimiento directo de las actividades realizadas por la actora porque aquél nunca estaba al ser el conductor de la Gerencia. En cuanto a Natalia Vergara considera que al laborar en un piso diferente en el que ejercía la labor la accionante tampoco podía dar cuenta de las circunstancias que rodearon la prestación del servicio por la actora.

De otro lado, cuestiona que no se hubiese dado relevancia a los dichos de la interventora del contrato aun siendo la única que tenía conocimiento directo de la labor, de la autonomía con que contaba para ausentarse del sitio de trabajo por diversas circunstancias. Refiere que el objeto social de la empresa en nada tenía que ver con las de archivo, mensajería o recepción por tanto había potestad de la empresa para contratar o tercerizar una labor como la realizada por la accionante.

En el evento de considerarse que existió una relación laboral, denota que debía revocarse la sanción moratoria del artículo 65 CST por cuanto no hubo mala fe en tanto que la sanción no se torna de manera automática; que la empresa siempre observó a la actora como una verdadera contratista y de ello tenía pleno convencimiento de ello, porque lo prohibido era tercerizar labores misionales y aquella no tenía tal connotación.

IV. ALEGATOS

El traslado para alegatos fue realizado mediante fijación en lista del 27-00-2022. La parte actora allegó escrito de alegatos. La demandada guardó silencio y el Ministerio Público no presentó concepto.

V. CONSIDERACIONES

Conforme la sentencia, los planteamientos de la alzada y los alegatos, el problema jurídico se centra en dos aspectos: (i) Determinar si la valoración probatoria fue adecuada al momento de sustentar la existencia de un vínculo laboral entre las partes. (ii) De ser así, establecer si la accionante logró probar la buena fe para liberarse de la indemnización moratoria.

Sin discusión se encuentra que la accionante pactó diversos contratos de prestación de servicios profesionales con la empresa demandada teniendo como finalidad el manejo de la *“recepción, archivo y manejo de la Unidad de correspondencia de la empresa de aseo de Pereira, incluyendo la operación del Programa Sevenet Plus de propiedad de la Empresa, entre otros”*. Dichos contratos fueron los siguientes:

	Inicio	duración	Final	Valor total
AJ 001.3.1-123-2013	3-mayo-2013	6 meses	2-noviembre-2013	\$9.000.000
AJ 001.3.1-256-2013	7-noviembre-2013	1 mes, 25 días	31-diciembre-2013	\$2.750.000
AJ 001.3.1-008-2014	10- enero-2014	11 meses	9-diciembre-2014	\$16.500.000
AJ 001.3.1-003-2015	14-enero-2015	11 meses, 15 días	28-diciembre-2015	\$17.250.000
AJ 001.3.1-005-2016	5-enero-2016	1 mes	4-febrero-2016	\$1.500.000
AJ 001.3.1-036-2016	8-febrero-2016	7 meses	7-septiembre-2016	\$12.600.000
AJ001.3.1 -036-2016	8-septiembre-2016	3 mes y 15 días	22-diciembre-2016	\$6.300.000
AJ003.3.1-010-2017	4-enero-2017	6 meses	3-julio-2017	\$11.340.000

De otro lado, conforme a la carta de terminación presentada por la actora, la labor contratada cesó el **19 de mayo de 2017** (Pág. 44, archivo 10).

El 22-08-2018 fue radicada la reclamación administrativa ante la demandada.

Conforme a los anteriores referentes, pasa la Sala a desatar la alzada, en los siguientes términos:

5.1. Del contrato de trabajo.

Para iniciar, es de indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales a saber: i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

5.2. De la primacía de la realidad sobre las formas.

El principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores. Cuenta anotar, que toda prestación personal de servicio remunerada, se presume regida por un contrato de trabajo [art. 24 CST], circunstancia que supone que al trabajador le basta demostrar la prestación personal del servicio, para que se infiera que el mismo se desarrolló bajo una relación de naturaleza laboral y que pone en cabeza del empleador el deber de demostrar que las labores se adelantaron de manera autónoma e independiente, y sin el lleno de los presupuestos exigidos por la ley para tener tal condición [SL4771-2021].

5.3. Desenvolvimiento del asunto:

Para acreditar la prestación personal del servicio, se arrimaron los contratos de prestación de servicios pactados entre las partes, mismos que se

extendieron entre el **3 de mayo de 2013** y el **9 de diciembre de 2014** y del **14 de enero de 2015** al **19 de mayo de 2017**.

De otro lado, se escucharon los testimonios de las siguientes personas:

Luis Eduardo Gálvez Cardona quien fungió como conductor para la Gerencia de la empresa demandada entre el 08-05-2011 al 15-04-2018. Dijo constarle que la actora laboró para la demandada en horarios de **8am – 12pm** y de **2pm – 6pm**, lo cual le constaba porque la veía trabajar en el archivo y en ventanilla única ubicada en el 2do piso de la edificación, aclarando que la Gerencia eran el 2do y 6to piso del edificio y que él (testigo) como conductor no solo transportaba al Gerente sino que mientras el Gerente estaba en dichas instalaciones, él (testigo) permanecía allí, además de tener comunicación constante con la demandante, siendo ello la razón por la que tuvo la oportunidad de observar a la demandante en su sitio de trabajo recibiendo y despachando comunicaciones y como encargada del archivo de la empresa; refiere que la actora estaba a cargo de la subgerente y de la jefe de recursos humanos a quien le pedía los permisos personales; no era posible ausentarse de la labor porque ésta implicaba que fuera permanente; portaba uniforme suministrado por la empresa, estando obligada a portarlo. Refiere no saber en que fecha terminó de trabajar la accionante; que muy rara vez la vio ir los sábados porque la jornada laboral de ella y los empleados era en la semana y tampoco le constaba que aquella hubiese sido destinataria de llamados de atención.

Natalia Andrea Vergara Bustamante, excompañera de trabajo en la empresa demandada entre el 2013 al 2017 en el piso 6to. Relató que la actora cumplía horarios de oficina de lunes a viernes desconociendo si la demandante llegó a ir los sábados; las funciones que hacía era en la ventanilla única y archivo recibiendo los documentos que llegaban y radicarlos; recibía órdenes del subGerente y de recursos humanos; como estaba a cargo de la ventanilla única no podía dejarse sola y todo permiso era con el Jefe inmediato; debía portar el uniforme que daba la empresa; dijo desconocer cuanto ganaba pero lo que si sabía era que el pago era mensual como a todos. Explica que a pesar de que ella (testigo) estaba en el piso 6to, debía bajar al piso 2do, lo cual le permitía conocer lo que hacía la demandante.

Gerardo Luis Quiceno Monsalve. Quien fue guarda de seguridad en la edificación el Lago por espacio de 11 años (2003 – 2017); que la demandante inicio en el año 2012 distinguiéndola como trabajadora de la empresa de aseo en la sección de correspondencia y archivo, explica que la labor que aquella hacía era que recibía los documentos, los radicaba y entregaba a las diferentes dependencias de la empresa y además era la encargada del archivo de documentos; que cumplía el horario normal de oficina en el segundo piso de la edificación y que al inicio estuvo en la recepción de la empresa en el piso 6to. Refiere que aproximadamente la actora estuvo en la empresa hasta 2016; los permisos y las ordenes eran emitidas por recursos humanos y subgerencia; que los sábados solo iba cuando había jornadas especiales como compensación para semana santa. Explica que la razón de su conocimiento era porque tenía contacto con la demandante, además de haber presenciado en algunas ocasiones las órdenes del señor Faber Osorio; que a pesar de que sus servicios estaban en el sótano también le tocaba hacer rondas por las oficinas del edificio.

María Elena Cardona López. Fungió como subgerente de la empresa de Aseo de 2016 al 2020. Frente a los hechos refirió que la accionante era quien realizaba las labores de archivo y correspondencia en la empresa

demandada en la oficina 204; que las labores que realizaba no eran de carácter misional; no se laboraban los sábados; como era contratista era autónoma y se ausentaba por problemas familiares, casos en que suplían con la secretaria de Gerencia y otra del área ambiental. Agrega que la razón por la que portaban uniformes era por razones de imagen corporativa. Asegura que su labor como interventora era revisar el cumplimiento en la recepción y despacho de correspondencia, así como la actualización del sistema de archivo conforme a las normas de archivo.

Pues bien, del conjunto probatorio documental y testimonial emerge con claridad la acreditación indiscutible de la prestación personal del servicio de la demandante a favor de la demandada para la realización de actividades relativas a la recepción, tramite y custodia de la correspondencia de la demandada. Dicha circunstancia, esto es, al estar acreditada la prestación del servicio ello conlleva a la aplicación de la presunción de existencia del contrato de trabajo, siendo carga de la pasiva el desvirtuar la subordinación.

Ahora, lo que reprocha el recurrente fue la falta de análisis de los testimonios recaudados en juicio al considerar (i) Que debió prosperar la tacha respecto del testigo **Luis Eduardo Gálvez Cardona** en virtud a la demanda que cursa en contra de la misma empresa, (ii) La poca contundencia de los testigos frente a la actividad que ellos mismos cumplían en la empresa y, (iii) la poca relevancia dada al testimonio de la interventora del contrato frente a la autonomía de la demandante y la posibilidad que se tenía para tercerizar una labor ajena a la misión de la empresa.

En cuanto a la tacha de sospecha, debe decirse que dispone el art. 211 CGP, que cualquiera de las partes puede tachar el testimonio de los deponentes que se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, entre otros, por el interés que se tenga con relación a las partes. Al respecto, ha enseñado la jurisprudencia que un testimonio con tacha no conlleva per se su descalificación, sino que debe ser evaluado atendiendo las circunstancias particulares y sopesando con mayor rigurosidad, dentro de las reglas de la sana crítica, respecto del que carece de motivos de desconfianza. Ahora, no puede considerarse que un testigo de alguna manera ligado con la parte que la convoca va a faltar deliberadamente a la verdad para favorecerla, pues dicha declaración puede merecer credibilidad y con mayor razón, cuando los hechos relatados fueron presenciados y encuentran respaldo en otros medios de prueba o al menos con indicios que la hacen verosímil.

También es de señalar que cuando se da una circunstancia que involucra al testigo con el hecho del cual tiene conocimiento, el juez debe sopesar la declaración y no desestimarla por esa sola razón; si el declarante estuvo

presente cuando sucedieron los hechos y puede dar noticia acerca de ellos, su versión puede ser fundamental para establecer la verdad real. De otro lado, la valoración se encuentra dentro de las legítimas facultades del juez laboral al tenor del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., según el cual, el fallador puede formar libremente su convencimiento según las reglas de la sana crítica, las cuales no obligan de ninguna manera a negar la credibilidad a un testigo por la sola circunstancia del interés que pueda existir en él. (Ver entre otras, sentencias CSJ SC, 31 ago. 2010, rad. 2001-00224-01, SC10053-2014, SL572/2018).

Pues bien, del testigo objeto de tacha, nótese que dio cuenta del desarrollo de las circunstancias hoy debatidas, fue conteste, claro y espontáneo en su relato en tanto que los hechos debatidos fueron presenciados directamente por él y, en aquellos que no presenció así lo dio a conocer. En general, dio cuenta de aspectos relevantes que encuentra soporte en las demás deponencias y medios de prueba (contratos suscritos). De manera que la tacha de sospecha que recayó sobre el señor Gálvez Cardona en virtud de la demanda que adelanta en contra de la Empresa cuestionada, en realidad no sugiere la parcialidad que se le endilga por lo que se carece de motivos suficientes que dirijan a concluir que faltó deliberadamente a la verdad.

Resuelto lo anterior, se debe indicar que no es de recibo lo alegado por la demandada cuando sugiere desmeritar los testimonios de **Luis Eduardo Gálvez Cardona** y **Gerardo Luis Quiceno Monsalve** por el simple hecho de la labor ejercida por ellos - conductor y vigilante -, so pretexto de que estaban desprovistos del conocimiento sobre las características del contrato discutido en esta contienda y., por tanto sugiere que sean tenidas en cuenta las referencias dadas por la testigo **María Elena Cardona López**, específicamente frente a la calificación que hizo de la labor de la accionante como independiente – *lo cual solo la justificó en se trataba de un contrato de prestación de servicios* – y además porque la labor no era misional, ciertamente tal intelección no resulta de recibo en primer lugar, porque los testigos con independencia del conocimiento o idoneidad que tengan sobre las características del contrato de prestación de servicios y del contrato laboral, deben dar cuenta de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que los hechos debatidos sucedieron y no sobre puntos de derecho, en segundo lugar, no resulta válido solicitar que se escuche en juicio a un testigo con el propósito de que emita un concepto jurídico sobre los hechos a juzgar en tanto que ese examen es de exclusivo resorte del juez y, de aceptarlo, sería permitir que el testigo desplace al juzgador.

En ese orden, debe decirse que los testigos traídos a juicio lo que hicieron fue ratificar que la accionante ejerció las labores bajo las instrucciones y órdenes dadas por quienes eran vistos como sus superiores; los testigos de manera directa observaron que la actora cumplía las funciones propias de administración de archivo y manejo de la correspondencia interna de la empresa en la forma requerida por ésta; que dicha labor era ejecutada en las instalaciones de la demandada, en los horarios y jornadas indicadas y portar el uniforme suministrado por la demandada. Así mismo describieron las circunstancias en que la actora prestaba sus servicios indicando que eran iguales a la generalidad de los empleados de la empresa. Ahora, si bien la testigo María Elena Cardona López quien fungió como subgerente de la empresa de Aseo afirmó que la contratista era autónoma y se ausentaba por problemas familiares casos en que la suplían con la secretaria de Gerencia y otra del área ambiental, tal aspecto por sí solo demuestra que no se trataba de una actividad temporal que pudiera suplirse en cualquier momento u horario, por el contrario, ello ratifica lo dicho por los demás testigos y, si bien refiere a que el uniforme lo portaba por imagen corporativa, significa que la accionante tenía obligación de acomodarse a las directrices de la empresa, en tanto que de la independencia de la labor, como ya se hizo alusión, únicamente la calificó como tal bajo el contexto de haber ejecutado un contrato de prestación de servicios, sin que hubiere enunciado las circunstancias y hechos que demostraran que realmente se trató de una labor no desprovista de subordinación.

Con todo, fuerza concluir que la empresa demandada no logró desvirtuar la existencia de la relación laboral presumida en tanto que de la prueba arrojada no se desprende que la actividad desplegada por la accionante hubiese sido autónoma e independiente. Nótese que, por el contrario, las labores realizadas estuvieron supeditadas a las instrucciones y directrices del demandado en cuanto a la forma de realizar la labor, la cual huelga decir, correspondían a actividades fundamentales. En este punto, es de resaltar que nunca se puso en entredicho que la demandante prestó sus servicios de manera personal a favor de la demandada para suplir las labores relativas a la recepción y trámite de la correspondencia interna y externa de la demandada, así como la administración documental que implica la labor de archivo, y si bien es cierto que la gestión de documentos no corresponde a la razón de ser de la empresa (proceso misional) – *como lo calificó la testigo y el recurrente* -, lo cierto es que sí corresponde a un proceso transversal propio del devenir de la empresa en la medida que se integra en todos los procesos que llevan a cabo las distintas áreas de la institución

dentro de su proceso productivo¹. De allí, que si bien existe la posibilidad de tercerizar la ejecución del proceso como modo de organización de la producción, que en otras palabras significa el encargar a otros de determinada partes u operaciones del proceso productivo, lo cierto es que cuando esa forma de vinculación se aleja de las razones objetivas, técnicas y productivas por las que ha sido concebida, ello pierde su licitud.

En efecto, la Corte en la sentencia SL467-2019 ha indicado que mediante el outsourcing o externalización de procesos es posible que el empresario se concentre en las actividades del negocio principal y descentralice las labores de apoyo que no le producen lucro o cuando acceda a proveedores que, por su especialización, le ofrezcan servicios a costos más reducidos de los que le implicaría asumir la función directamente, bajo ese contexto, nunca puede ser utilizada esa figura como una herramienta que atente contra los principios del derecho laboral del artículo 53 de la CP.

Así las cosas, no se equivocó la primera instancia al declarar la existencia de una verdadera relación laboral, en tanto que la demandada no logró desmeritar a través de los diferentes medios de prueba, la presunción de estar frente a un contrato de trabajo.

5.4. De la sanción moratoria.

De antaño, ha señalado la Jurisprudencia laboral que la sanción prevista en el art. 65 CST, no procede de forma automática y por ello, a efectos de resolver si procede necesario es que el empleador pruebe la buena fe frente a su incumplimiento, lo que en otras palabras significa que al dador del empleo le corresponde acreditar que actuó llevado por razones atendibles frente al incumplimiento.

Aquí, conviene memorar que la Corte ha enseñado que la imposición de dichas sanciones no dependen de la negación que se haga del contrato de trabajo, ni de la declaratoria de la existencia de la relación laboral a la luz del artículo 24 del CST, en armonía con el artículo 53 de la Constitución Política, en virtud de que en ambas situaciones, se requiere del examen de la conducta o proceder del empleador, conforme el haz probatorio, para lo cual se debe tener en cuenta las circunstancias que rodearon el desarrollo del vínculo [sentencia SL11436-2016].

¹ Art. 4, Decreto 2609/2012 compilado en el decreto 1080/2015

De otro lado, se ha señalado que tales sanciones proceden “si el empleador demandado no demuestra razones satisfactorias y justificativas de su conducta, por manera que debe examinarse el comportamiento asumido por dicho empleador incumplido en el pago de salarios y prestaciones sociales, en el contexto de la relación de trabajo y a la luz de las pruebas allegadas al expediente «[...] en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables» (Sentencia CSJ SL12547-2017).

También se ha dicho que la buena o mala fe no depende de la existencia formal de los convenios o contratos de prestación de servicios, ni de la simple afirmación del demandado de creer que actuó con apego a la ley, pues, en cualquier caso, es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (Sentencia CSJ SL9641-2014 reiterada por la SL1347/2020).

En el sub-lite a juicio de la Sala la Empresa demandada ninguna prueba decisiva arrimó para demostrar que le asistieron razones justificativas de su conducta. Ello se afirma, por cuanto el demandado se benefició de la fuerza laboral de la trabajadora por espacio de 4 años para que desarrollara labores que eran propias del rodaje cotidiano de la empresa, pero acudió a una forma de contratación no temporal para dar continuidad al desarrollo de una actividad necesaria, aunque no especializada en la que ejerció sobre la trabajadora su poder subordinante con desconocimiento de los derechos laborales de aquella. De manera que no obra prueba que respalden las razones satisfactorias y justificativas que debió tener el dador del empleo para abstraerse del pago de salarios y prestaciones al trabajador, ello a efectos de poder ubicar su conducta en el terreno de la buena fe, en tanto que las circunstancias en que se ejecutó la labor dejo al descubierto que la relación era típica de una actividad laboral.

Con todo, no observa la Sala que la empresa empleadora hubiese tenido razones atendibles para haber desconocido el pago de salarios, prestaciones sociales a que tenía derecho la trabajadora.

Con todo, habrá de confirmarse la sentencia apelada y como se resolvió de forma desfavorable el recurso de apelación interpuesto por la demandada, en esta instancia, se le impondrá costas a favor de la parte actora.

Por lo expuesto, **la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 14 de abril de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la accionante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **37c44647861a4b5846e94a5842db9a00887e3c5425f9149e9f04a8dea93a728d**

Documento generado en 15/02/2023 10:06:35 AM

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