

TEMA: CONTRATO REALIDAD - La subordinación jurídica laboral, obedece al criterio de la facultad que le asiste al empleador de poder ejercer su potestad directiva, disciplinaria y reglamentaria, en cualquier momento, aunque de hecho no lo haga en todo instante, u omita hacerlo.

HECHOS: JUAN SEBASTIAN ORTÍZ TORRES demandó a la sociedad FUNERARIA SAN VICENTE S.A. pretendiendo que sea CONDENADA al pago del auxilio de cesantía; la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; intereses a la cesantía con su sanción por no pago oportuno; primas de servicios; vacaciones; el cálculo actuarial por el periodo del 20 de marzo de 2015 al 15 de abril de 2018; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; indexación y las costas. Mediante sentencia del 31 de agosto de 2022, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, declaró que existió de un contrato de trabajo entre la FUNERARIA SAN VICENTE S.A. y el señor JUAN SEBASTIAN ORTIZ TORRES. Ambas partes interpusieron el recurso de apelación. Por tanto, el problema jurídico en esta instancia corresponde a verificar si al demandante lo ató a la demandada un auténtico contrato de trabajo, como consecuencia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la vinculación, o si la relación en cuestión surgió solo un contrato de prestación de servicios independientes.

TESIS: (...) La expresión “relación de trabajo” contenida en la norma, se caracteriza por la prestación personal de un servicio, de manera que, una vez demostrado este hecho, se presume la existencia del contrato de trabajo. Lo anterior representa una ventaja probatoria para el pretendido trabajador, en tanto no le incumbe preocuparse por demostrar la subordinación jurídico laboral, ya que la existencia de ésta, por hallarse inserta de la noción del contrato de trabajo, también está afianzada dentro de la misma presunción. Naturalmente, se trata de una presunción legal o iuris tantum, que como tal puede ser desvirtuada mediante libre prueba en contrario, esto es, le concierne a la parte opositora derruir la presunción, acreditando que, por el contrario, la relación contractual estuvo marcada por un vínculo independiente y un comportamiento autónomo del prestador del servicio, ejecutado en un rango de igualdad jurídica, sin sujeción alguna a la facultad dispositiva de la energía de trabajo por parte del beneficiario del servicio que caracteriza el nexo laboral subordinado. Lo anterior, que en teoría puede ser fácilmente discernible, no siempre lo es en la práctica, dada la existencia de no pocas situaciones que se hallan en las denominadas “zonas grises”, o lo que los doctrinantes españoles describen como el “ángulo de la duda”, cuyo deslinde es necesario efectuar a partir del examen conjunto de las circunstancias que envolvieron la relación, examinada de manera contextualizada, en contraste con lo que significaría el examen individualizado de una prueba determinada. (...) En este orden de ideas, conviene recordar que uno de los principios medulares del derecho laboral es el que se enuncia como el del “contrato – realidad”, o de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación contractual, según el cual habrá de estarse a lo que muestre la existencia práctica de los hechos por sobre las formas que hubieren podido adoptar las partes contratantes. (...) En el caso bajo examen, la relación de trabajo personal está suficientemente demostrada a través de las pruebas del proceso, pues ninguna duda surge en cuanto que el Sr. ORTÍZ TORRES ejecutó actividades tales como conductor de los coches fúnebres, acompañamiento en cortejos a los familiares del fallecido, traslados de los cuerpos desde el sitio del fallecimiento a la Funeraria para la preparación el cadáver, luego a la sala de velación y después al lugar de inhumación o de cremación, traslado de compañeros en vehículo propio del demandante, etc., todo esto al servicio de la FUNERARIA SAN VICENTE S.A. durante el periodo cuestionado. (...) En sentir de la Sala, cimentar la ausencia de un contrato de trabajo dentro de un proceso laboral en el hecho de que el trabajador, por ejemplo, no estaba sometido a un horario, es un análisis somero, pues el examen del caso debe fincarse en el conjunto de las circunstancias relevantes en cada evento. Máxime que el demandante

en el desempeño de sus labores debía someterse a la esfera organicista del empresario, debía rigurosamente seguir los protocolos dispuestos por la Funeraria y cumplir los rituales propios de los cortejos de que se trataba. La subordinación jurídica laboral, obedece al criterio de la facultad que le asiste al empleador de poder ejercer su potestad directiva, disciplinaria y reglamentaria, en cualquier momento, aunque de hecho no lo haga en todo instante, u omita hacerlo. Esto es, puede incluso en una empresa establecerse unas determinadas obligaciones, v. gr. un horario de trabajo determinado, y sin embargo tolerar que uno o algunos de sus empleados no lo cumplan, absteniéndose, consciente o inconscientemente, de tomar medidas disciplinarias al respecto y tal actitud no necesariamente comporta la existencia de una relación extra laboral, autónoma e insubordinada.

M.P: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 09/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, nueve (09) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Demandante: JUAN SEBASTIAN ORTÍZ TORRES
Demandados: FUNERARIA SAN VICENTE S.A.
Radicado: **05001 31 05 016 2020 00324.**
Sentencia: S-015

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el **recurso de apelación** interpuesto por lo apoderados de **ambas partes** contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín el día 31 de agosto de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

JUAN SEBASTIAN ORTÍZ TORRES demandó a la sociedad FUNERARIA SAN VICENTE S.A. pretendiendo que sea CONDENADA al pago del auxilio de cesantía; la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; intereses a la cesantía con su sanción por no pago oportuno; primas de

servicios; vacaciones; el cálculo actuarial por el periodo del 20 de marzo de 2015 al 15 de abril de 2018; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; indexación y las costas.

LOS HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que laboró para la demandada entre el 20 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2020, mediante dos contratos de trabajo: uno verbal a término indefinido, iniciado el 20 de marzo de 2015 y que se extendió hasta el 15 de abril de 2018; otro a término fijo inferior a un año, iniciado el 16 de abril de 2018 hasta el 15 de abril de 2020. Que en el primer periodo se le consideró como trabajador "temporal" y luego se optó por "vincularlo" mediante el contrato a término fijo inferior a un año; que durante todo el tiempo se desempeñó como conductor de vehículos propiedad de la funeraria en el transporte de cadáveres, desplazamiento a cementerios, transporte a compañeros para rituales de cortejo exequial, etc., en un horario de 8 a.m. a 6 p.m. de lunes a domingo, con descanso compensatorio y un fin de semana cada mes y medio. Aduce que el día 10 de marzo de 2020 el empleador lo preavisó manifestándole su intención de no renovar el contrato; que durante el periodo comprendido entre el 20 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2018 el empleador no le pagó prestaciones sociales, vacaciones ni auxilio de transporte, ni lo afilió al sistema de seguridad social integral. Indica que su salario durante dicho periodo fue de \$1.680.000 promedio mensual.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

FUNERARIA SAN VICENTE S.A. contestó la demanda en el sentido de que se reconozca solo el contrato de trabajo entre el 16 de abril de 2018 y el 15 de abril de 2020. Con relación a los HECHOS, admite que el demandante laboró a su servicio desde el 16 de abril de 2018 hasta el 15 de abril de 2020, pero, en las fechas comprendidas entre marzo de 2015 y abril de 2018 se desempeñaba como prestador de servicios

para el transporte de compañeros cuando la empresa lo requiriera; admite el horario de trabajo alegado, pero con dos horas de descanso; sostiene que el valor que se le pagaba por la prestación del servicio dependía del número de servicios y no había pago si no existían servicios, además de que el demandante determinaba cuándo quería prestar un servicio y cuándo no. Como excepciones de fondo, propuso las que denominó inexistencia del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, mala fe “...por parte del demandado” (sic), buena fe del demandado y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 31 de agosto de 2022, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, tomó las siguientes decisiones:

Primero: DECLARAR que existió de un contrato de trabajo entre la **FUNERARIA SAN VICENTE S.A.** y el señor **JUAN SEBASTIAN ORTIZ TORRES** por el periodo comprendido entre el 01 de septiembre del año 2015 y el 15 de abril del año 2020.

Segundo: ORDENAR a la sociedad **FUNERARIA SAN VICENTE S.A.**, a reconocer y pagar al demandante **JUAN SEBASTIAN ORTIZ TORRES**, los siguientes conceptos:

- Cesantías: \$4'414.667
- Intereses a las cesantías: \$56.961
- Sanción por no pago de intereses: \$56.961
- Vacaciones: \$410.480
- Primas: \$821.333
- Indemnización por despido sin justa causa: \$6'057.545

Tercero: CONDENAR a la **FUNERARIA SAN VICENTE S.A.** a indexar el valor que, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, prestaciones sociales y vacaciones se reconoce en el numeral segundo de esta providencia.

Cuarto: CONDENAR a la **FUNERARIA SAN VICENTE S.A.** a pagar los aportes a la seguridad social por el periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2015 y el 15 de abril de 2018. El ingreso base de cotización será de \$1'680.000 mensuales. La parte demandante

deberá gestionar dentro de los 30 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia el cálculo y la información al Fondo de pensiones que elija o determine donde debía estar afiliado el demandante.

Quinto: *Se declara parcialmente probada la excepción de **PRESCRIPCIÓN respecto de salarios y prestaciones causados con anterioridad al 20 de octubre del año 2017** y no probada la excepción de **INEXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO**, como se indicó en la parte motiva.*

Sexto: *Se condena en costas a la parte demandada. Se fija la suma de \$3'000.000 a título de agencias en derecho. Se ordena que por secretaría se liquiden las mismas, de conformidad con el artículo 366 del C.G. del P.*

RECURSO DE APELACIÓN

Interpuesto por AMBAS PARTES, lo sustentan con los siguientes argumentos:

El **demandante:** (56.44) apela en lo relacionado (i) con el termino de prescripción y manifiesta que a partir del 16 de marzo de 2020 se produjo una interrupción de términos judiciales y los mismos se reanudaron el 1º de julio de 2020 por razones de la pandemia; siendo así, la prescripción no opera a partir del mes de octubre de 2020 como lo afirma el juez. (ii) Se aparta de la decisión en lo relacionado con las indemnizaciones y sanciones de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 50 de 1990 en su artículo 99, pues considera que no hubo razones serias y atendibles por parte del empleador para efectos de determinar que obró de buena fe ya que éste, lo que hizo fue disminuir las condiciones del trabajador una vez fue contratado a término fijo disminuyendo su salario, también debe tenerse en cuenta que una vez se dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo al demandante se le pagaron unas prestaciones y las mismas se hicieron únicamente por el término comprendido entre el 16 de abril de 2018 y el 15 de abril de 2020 lo que da a entender que el empleador pagó lo que consideraba deber, no obstante tratándose de una unidad

contractual el empleador quiso desfigurar la realidad y ocultar un verdadero vínculo laboral bajo el pretexto de encontrarse regido por las disposiciones de un contrato de prestación de servicios con el cual se benefició del trabajo del demandante por un tiempo aproximado de 3 años, periodo en el que el señor Juan Sebastián no estuvo afiliado al sistema de seguridad social, así como tampoco estaba afiliado al sistema de riesgos laborales, es por eso que durante la ejecución del contrato de trabajo entre 2015 y 2018 lo expuso a los riesgos derivados de las funciones de la funeraria.

La **demandada** (1.12.57) manifiesta que para que exista un contrato realidad y un contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 23 del CST tienen que concurrir 3 elementos los cuales son, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación; que en el fallo proferido el juez solo hace referencia al análisis probatorio de la prestación personal del servicio y el salario o remuneración, desconociendo que el elemento diferenciador entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral es precisamente la subordinación. Al respecto se presentaron alegatos de conclusión y se explicó de manera amplia el por qué no se pudo demostrar dentro del proceso que hubo subordinación por parte de la funeraria sobre el demandante; considera importante que se tenga en cuenta que no hubo un análisis probatorio de los elementos allegados al proceso como las pruebas documentales y testimoniales en relación al factor diferenciador de los contratos.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, el **demandante** a través de su vocero judicial hizo uso de su oportunidad así: 1.- frente a la PRESCRIPCIÓN Y SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS JUDICIALES: debido a la emergencia sanitaria por causa del COVID - 19, el Gobierno Nacional, por medio del Decreto 564 de 2020, suspendió los términos de prescripción y caducidad previstos en

cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o tribunales arbitrales, desde el 16 de marzo de 2020, delegando en el Consejo Superior de la judicatura su reanudación. El Consejo Superior de la Judicatura, así como el Consejo Seccional de Antioquia, resolvieron suspender los términos judiciales, así: Consejo Superior, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de la misma anualidad, tal como se desprende de las resoluciones PCSJA20-11517, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 y PCSJA20-11567. El Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, entre el 1 y el 3 de julio de 2020 y entre el 13 y el 26 de julio de 2020, de acuerdo con las resoluciones CSJANTA20-M01, CSJANTA20-61 y CSJANTA20- 80.

En síntesis, los términos judiciales estuvieron suspendidos por un total de 124 días, esto es, 4 meses y 4 días, por lo que, de acuerdo con las Leyes, Decreto y Resoluciones citadas, el término de prescripción al que se aludió en la primera instancia, debe ser evaluado nuevamente.

2.- SANCIONES DE LOS ARTÍCULOS 65 DEL C.S.T. Y 99 DE LA LEY 50 DE 1990. No existe justificación alguna, seria y atendible, que permita excusar el proceder de la demandada, puesto que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en forma profusa y pacífica, ha determinado que en cada caso se torna menester evaluar la conducta del empleador y, a partir de los medios de prueba derivar si hubo mala o buena fe, y, esta última, no se logra acreditar únicamente manifestando que se trataba de un contrato diferente al laboral, todo, sumado a la conducta procesal de la funeraria, pues desde la contestación se han opuesto a las pretensiones, le han endilgado en las excepciones mala fe al trabajador por hacer el reclamo judicial y, en el escrito de réplica, en el acápite denominado declaración del proceso, intentaron poner en entredicho la honorabilidad, buen nombre y proceder de Juan Sebastián en su paso por la funeraria, con la manifestación de que actualmente se adelanta un proceso ante la Fiscalía General de la Nación, sin que

sobre lo expuesto se haya allegado una sola prueba de tales manifestaciones, aunado a que ninguno de los medios de convicción aportados por el demandante fue tachado por falsedad y que, sobre las certificaciones expedidas por el contador Francisco Octavio Lugo, dijo la representante legal que son correctas y corresponden a la realidad. Cita la sentencia SL 3936-2018. Añade que el argumento expuesto por el juez para exonerar de las sanciones no cuenta con sustento, de hecho, siempre aludieron a un contrato de prestación de servicios, sumado a que se trata de una organización que cuenta con 50 años de existencia, que tiene una amplia planta de personal y con idoneidad para el manejo de procesos internos en lo financiero, jurídico y contable.

Concluir que se trata de trabajadores temporales y que la prestación de un servicio así sea por horas, encaja en una categoría de contrato de prestación de servicios, cuando se trata de personas que se integran en la estructura organizacional de la funeraria, emite desde la Judicatura un mensaje negativo en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores, y habilita para que se le dé tratamiento de contrato de prestación de servicios donde hay verdaderas relaciones laborales, desconociendo la protección que desde la Corte Suprema se ha dado a las diferentes formas de desempeño laboral.

La **demandada** a su turno manifestó: que el a quo no tuvo en cuenta el concepto de subordinación en la fundamentación de la sentencia, limitándose a analizar la existencia de la prestación personal del servicio y la remuneración, elementos que por lo demás, son comunes al contrato de trabajo y al contrato de prestación de servicios. Como elementos fácticos que el Despacho no tuvo en cuenta y que determinan la ausencia del elemento de subordinación, señala:

INTERROGATORIO ISABEL CRISTINA ARANGO ISAZA: En él se evidencia que la relación contractual sostenida con el demandante entre marzo de 2015 a abril de 2018 se trató de un contrato de

prestación de servicios, pues: • En ningún momento ISABEL CRISTINA afirma que se le hizo entrega a JUAN SEBASTIÁN de un carnet de trabajador en tal periodo; por el contrario, niega que el demandante marcar carnet de entrada pues no tenía horario ni contaba con este implemento. • JUAN SEBASTIAN no recibía órdenes sobre cómo realizar la prestación de sus servicios, pues él mismo determinaba, según lo que observaba, como ejecutar el cortejo fúnebre y el transporte de compañeros.

INTERROGATORIO A JUAN SEBASTIAN ORTIZ: se evidenció falta de claridad por su parte, toda vez que no definió una jornada precisa de realización de tareas al manifestar que no le imponían horario: *“me quedaba en la empresa sin horario y miraba qué servicios había. No me imponían un horario”*. El demandante afirmó que los primeros 6 meses realizaba las actividades del cortejo fúnebre por llamado por de la funeraria, lo que contradice la demanda. Por otra parte, miente al afirmar que las cuentas de cobro se expedían a nombre de un tercero, lo que resultó ser falso e incluso el director financiero de la compañía informó al despacho mediante respuesta a oficio que no existieron pagos a terceros por conceptos adeudados al demandante durante el término de la relación civil, entre marzo de 2015 y abril de 2018

TESTIMONIOS: se evidencia que no se ejerció la subordinación en el periodo mencionado según las siguientes declaraciones: PEDRO JAIMES estableció que: • JUAN SEBASTIÁN iba voluntariamente a la funeraria a ofrecer sus servicios para la realización de los rituales funerarios. • No se ejercía subordinación pues no se le seguían procesos disciplinarios o instrucciones sobre cómo realizar el servicio fúnebre.

JHONATAN MACIAS, se advierte que: • El demandante no cumplía horario, dado que acudía a la funeraria solo cuando lo llamaban para el cortejo fúnebre u otro servicio. Además, se estableció que las horas de prestación del servicio eran relativas, pues dependían de si había o no

rituales funerarios. • No existían consecuencias cuando no podía asistir al cortejo, ya que se llamaba a otro compañero.

DIEGO OROZCO, se concluye que: • El demandante no cumplía con un horario pues solo ejercía sus servicios por llamados y, además, que el demandante asistía a la funeraria de forma voluntaria a pedir que se le tuviera en cuenta para prestar el servicio cuando se solicitara algún ritual funerario. • El demandante tenía promedios altos debido a que pedía que se asignaran varios cortejos durante el mes y realizaba otros servicios como el transporte de compañeros.

JHONATAN RAMIREZ CUERVO se evidenció que: • No había subordinación ni horario; cuando se le pregunta cuánto tiempo le tomaba hacer el trabajo habitual responde: *“Eso era dependiendo lo que uno quisiera, puesto que, si queríamos recoger cuerpos todo el día, estábamos todo el día”*. • El ingreso dependía de la cantidad de trabajo. Sobre imposición de horario dijo: *“Yo nunca quise hacer un horario, JUAN SEBASTIÁN ORTIZ era más enfocado, pues él madrugaba”, “Si usted quería ganar más plata, podía hacer servicios madrugando”*. • JUAN SEBASTIÁN tenía promedios altos ya que transportaba cuerpos y compañeros y esas tareas tenían pagos adicionales al cortejo fúnebre.

LUCAS MARTÍNEZ, se evidenció que: • No existía subordinación pues cuando se habló de órdenes que recibía por parte del operario de control, se refería a la orden del servicio fúnebre en el cual solo se le informaban los datos del servicio como dirección, hora del ritual, etc, sin que esto constituyeran órdenes de cómo realizar el ritual, dado que esto lo hacía el DEMANDANTE según el conocimiento que tenía. Que cualquier persona podía realizar los servicios, pues no se trataba de un contrato intuito personae ya que si no se podía contar con uno entonces se llamaba a otra persona. • Se aclaró que, si bien se tienen unas calidades y permisos para hacer el traslado de cuerpos, esto no está sujeto a subordinación puesto que las calidades que requieren son en relación al conocimiento de conducción de vehículos que posee

cualquier persona que cuente con licencia de conducción. Además, manifestó que *“A el conductor solo se le entrega el dato del servicio, y ya él es el que debía programar cómo realiza el servicio”*.

DOCUMENTALES: en los documentos se advierte: - Que entre marzo de 2015 y abril de 2018 JUAN SEBASTIÁN contaba con un contrato de prestación de servicios verbal. - Que existieron dos relaciones jurídicas, una de PRESTACIÓN DE SERVICIOS y una LABORAL. En la última contaba con un salario fijo más variable que dependía del número de preparaciones que realizará en el laboratorio. Ambas actividades sustancialmente diferentes pues como prestador de servicios sólo realizaba tareas relacionadas con los cortejos fúnebres mientras que como trabajador se desempeñaba como operario de control organizando la parte operativa de los rituales y después como tanatopractor preparando cuerpos en el laboratorio.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO: ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: cita el artículo 23 del CST, concluyendo que nunca existió entre marzo de 2015 y abril de 2018 subordinación dentro de la relación de prestación de servicios. Cita la recomendación 198 de la OIT ratificada por la jurisprudencia de la CSJ, según la cual, entre los indicios de contrato laboral podrían figurar los siguientes: 1. El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona; 2. Que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; 3. Que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado. 4. Que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador. 5. Que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; 6. Que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.

Añade que, 1. No existía personal de FUNERARIA que diera instrucciones respecto a los cortejos pues ni siquiera existía inducción

a las funciones al momento de entrar a prestar servicios. 2. No se dio la integración del demandante a la organización al no ser capacitado conjuntamente con personal vinculado de forma laboral. 3. No se demostró que el demandante cumpliera un horario y por el contrario, los testigos indicaron que se presentaba a realizar actividades el que quisiera y si no estaba disponible, se citaba a otro prestador. 4. No se demostraron pagos distintos a los relacionados con la actividad, tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros. 5. Nunca existió reconocimiento de descansos semanales o vacaciones anuales puesto que nunca fue tratado como un trabajador.

JURISPRUDENCIA CONTRATO REALIDAD. Sentencias SL 3126 de 2021, SL 13020 de 2017, SL 166-2022. A propósito de la anterior sentencia, se tiene que, las herramientas que suministraba la FUNERARIA SAN VICENTE S.A. al demandante, esto es el uniforme y el carro fúnebre, obedecían a la naturaleza del servicio funerario, a la solemnidad que éste conlleva, por tanto, resulta coherente que fuera la funeraria quien las suministra y no el contratista.

- **PRESCRIPCIÓN E INDEMNIZACIONES:** Respecto a la interrupción de la prescripción propuesta en la apelación por el apoderado del demandante, solicita no se acceda a lo requerido toda vez que no es procedente según lo establecido en el artículo 489 del CST Y 151 del CPT.

Respecto a la indemnización por terminación unilateral del contrato, solicita sea declarada improcedente, como consecuencia que el CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO de abril de 2018 fue finalizado con fundamento en una causal objetiva.

CONCLUSIONES: 1. No existió supuesto fáctico alguno que pruebe una relación jurídica de naturaleza laboral entre las partes entre marzo de 2015 a abril de 2018. 2. Existió mala fe en el actuar de JUAN SEBASTIÁN ORTIZ al demandar bajo afirmaciones falsas de existencia

de subordinación laboral. 3. La FUNERARIA SAN VICENTE S.A. actuó siempre en buena fe, a la vez que no cometió actos de subordinación en la relación civil que tuvo con JUAN SEBASTIÁN ORTIZ. 4. No proceden las condenas a la FUNERARIA SAN VICENTE S.A. por lo que solicita absolver de todas las pretensiones de la contraparte.

C O N S I D E R A C I O N E S:

De acuerdo con los planteamientos de las partes, es claro que entre ellas existió un vínculo jurídico dentro de las siguientes fechas:

De marzo 20 de 2015 a abril 15 de 2020.

Concuerdan igualmente que, dentro de ese interregno, la relación estuvo regida por un verdadero contrato de trabajo, entre,

Abril 16 de 2018 y abril 15 de 2020

La diferencia jurídica entre ellas se remite a la naturaleza jurídica de la prestación del servicio existente entre,

Marzo 20 de 2015 y abril 15 de 2018.

El juez declaró la existencia del contrato de trabajo asumiendo como extremos,

De septiembre 1º de 2015 a abril 15 de 2020.

1.- Esto es, el demandante considera que entre el 20 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2018, lo ató a la demandada un auténtico contrato de trabajo, como consecuencia de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la vinculación, al paso que la entidad opositora aduce que de la relación en cuestión surgió solo un contrato de prestación de servicios

independientes. Luego entonces, el análisis que corresponde adelantar en este caso, inicialmente, tiene como punto de partida la aplicación del artículo 24 del CST, según el cual: *Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*

La expresión “*relación de trabajo*” contenida en la norma, se caracteriza por la prestación personal de un servicio, de manera que, una vez demostrado este hecho, se presume la existencia del contrato de trabajo. Lo anterior representa una ventaja probatoria para el pretendido trabajador, en tanto no le incumbe preocuparse por demostrar la subordinación jurídico laboral, ya que la existencia de ésta, por hallarse inserta de la noción del contrato de trabajo, también está afianzada dentro de la misma presunción.

Naturalmente, se trata de una presunción legal o *iuris tantum*, que como tal puede ser desvirtuada mediante libre prueba en contrario, esto es, le concierne a la parte opositora derruir la presunción, acreditando que, por el contrario, la relación contractual estuvo marcada por un vínculo independiente y un comportamiento autónomo del prestador del servicio, ejecutado en un rango de igualdad jurídica, sin sujeción alguna a la facultad dispositiva de la energía de trabajo por parte del beneficiario del servicio que caracteriza el nexo laboral subordinado.

Lo anterior, que en teoría puede ser fácilmente discernible, no siempre lo es en la práctica, dada la existencia de no pocas situaciones que se hallan en las denominadas “*zonas grises*”, o lo que los doctrinantes españoles describen como el “*ángulo de la duda*”, cuyo deslinde es necesario efectuar **a partir del examen conjunto de las circunstancias que envolvieron la relación, examinada de manera contextualizada**, en contraste con lo que significaría el examen individualizado de una prueba determinada. Es lo que la jurisprudencia nacional ha descrito como la necesidad, en orden a esclarecer la subordinación, de “... *analizar el conjunto de factores determinantes del núcleo de la vinculación laboral, y no aisladamente*

alguno de sus elementos, porque es precisamente ese contexto el que permite detectar tanto la real voluntad de los contratantes como la primacía de la realidad sobre las formalidades” (Sent. de mayo 4 de 2001, rad. 15.678).

En este orden de ideas, conviene recordar que uno de los principios medulares del derecho laboral es el que se enuncia como el del “*contrato – realidad*”, o de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación contractual, según el cual habrá de estarse a lo que muestre la existencia práctica de los hechos por sobre las formas que hubieren podido adoptar las partes contratantes. Al respecto dijo lo siguiente la Corte Constitucional (sent. T-166/97)

“Más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinan.”

Como pauta interpretativa y con este fin, también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo al respecto, en sentencia con Rad. 34223 de 2010, citada en la N° 47.044 del 15 de febrero de 2017, lo siguiente:

“Para la Corte es claro que si el Tribunal tuvo por probado que el actor le trabajó a la demandada, no tenía por qué verificar si esa actividad laboral se hizo bajo subordinación laboral, pues ese hecho debió considerarlo debidamente acreditado por razón de la presunción consagrada en la norma legal que infringió directamente. Toda vez que esa presunción es de naturaleza legal y, por lo tanto, susceptible de ser desvirtuada, ha debido entonces el fallador indagar si la presunción se desvirtuó por la parte demandada, acreditando que los servicios se prestaron de manera independiente, esto es, su labor de análisis de las pruebas se debió orientar a encontrar la autonomía en la prestación de los servicios,

mas no la subordinación, que, en principio, estaba acreditada por ministerio de la ley."

Bien. En el caso bajo examen, la relación de trabajo personal está suficientemente demostrada a través de las pruebas del proceso, pues ninguna duda surge en cuanto que el Sr. ORTÍZ TORRES ejecutó actividades tales como conductor de los coches fúnebres, acompañamiento en cortejos a los familiares del fallecido, traslados de los cuerpos desde el sitio del fallecimiento a la Funeraria para la preparación el cadáver, luego a la sala de velación y después al lugar de inhumación o de cremación, traslado de compañeros en vehículo propio del demandante, etc., todo esto al servicio de la FUNERARIA SAN VICENTE S.A. durante el periodo cuestionado.

De la prueba testimonial recolectada, se avizora la manera en que el accionante prestó dichos servicios durante el periodo dubitado, de la cual se destacan las siguientes realidades:

* Que al demandante la Funeraria no le imponía horarios, aunque éste se hacía presente en sus instalaciones a la espera de que fuera tenido en cuenta para la asignación del cortejo fúnebre que correspondiera. Esto último ocurrió especialmente después de que aquel se retiró de sus estudios de tanatopraxia (preparación de cadáveres).

* El acompañamiento o cortejo fúnebre consistía en recoger al fallecido en el sitio donde se encontrase – hospital, residencia, morgue, etc. – transportarlo hasta la Funeraria para la preparación del cuerpo en el laboratorio, luego a la Sala de velación, después a la parroquia y posteriormente al destino final para la inhumación o la cremación, según correspondiere.

* Que cuando al demandante lo llamaban para asignarle alguno de los cortejos, podía no contestar el llamado o negarse a aceptarlo, sin que ello tuviere consecuencias sancionatorias, pues simplemente se llamaba a otro temporal para que atendiera el servicio.

* Que al demandante, como a los demás prestadores, se les llamaba cada vez que se necesitaran, lo que podía ocurrir unas dos veces al día, pues cada servicio tenía una duración de 2 a 3 horas (según algunos de los testigos como PEDRO ALONSO JAIMES), o podía durar hasta 4 horas (según otros, como JOHNATAN MACÍAS). Narra aquel testigo que inicialmente se programa al personal vinculado con la empresa para hacer el cortejo, y si se requiere más personal, se llama a los prestadores de servicios, los cuales, dice, suman alrededor de 40. Igualmente afirma que a los prestadores se les citaba con dos horas de anticipación al cortejo para presentarse en la Funeraria.

* El demandante estaba obligado a portar siempre en los cortejos y el acompañamiento a los deudos, los uniformes de la Funeraria (traje y corbata). Esta exigencia es en verdad entendible en el contexto del servicio exequial de que se trata, dada la solemnidad del momento, lo que para la Sala no es per se, demostrativo de subordinación laboral en este caso concreto.

* No se aportó – porque al parecer no se suscribió – el contrato de prestación de servicios. Al respecto no sobra precisar que, como se sabe, ni el contrato de prestación de servicios, ni el contrato de trabajo siempre que no sea a término fijo, requieren de la formalidad escrita.

Pero, igualmente, se resalta:

* Según manifestación de la representante legal, el personal vinculado por contrato de prestación de servicios hacía lo mismo que el personal de planta de la Funeraria, especialmente en cuanto a las labores de conductores y acompañamiento en cortejos. Para la conducción de los coches fúnebres se requería de la autorización de la Gerencia, y el demandante la tenía.

* Las actividades que el demandante prestó durante el periodo en cuestión, pertenecen al giro misional de la empresa.

* Conforme lo declaró el testigo PEDRO ALONSO JAIMES CORREA, Programador de Servicios en la compañía, señala que él *prácticamente* llamaba a diario al demandante para atender los cortejos.

* Como hecho relevante, se aprecia que, a lo largo de dicho lapso, el demandante percibió pagos regulares, y consistentes durante cada periodo quincenal, los días 14 y 29 de cada mes, sin faltar ninguna, lo que desdibuja la noción de que se trataba de labores ocasionales como se llegó a decir al contestar la demanda. Dichos pagos retribuían conceptos denominados como *"transporte de cuerpo"*, *"cortejo fúnebre"*, *"transporte cortejo"*, y *"contratos ocasionales"*. (Págs. 17 y s.s. del PDF "03Demanday Anexos", y especialmente PDF "16MemorialAportaRespuesta")

* De tales pagos, se destaca que al actor se le reconocían algunos conceptos denominados *"Bonificación"* (contrario a lo que manifestó el testigo JAIMES CORREA quien señaló que a los prestadores no se les reconocía este rubro) y en los meses de diciembre un *"aguinaldo"*, conceptos estos de tinte laboral, y por tanto, aunque no son determinantes, si son indiciarios de la verdadera relación contractual como laboral subordinada.

* Las labores de conducción – salvo cuando de transporte de compañeros se trataba – eran realizadas en vehículos fúnebres, obviamente de propiedad de la empresa.

De la lectura de las anteriores situaciones, estima la Sala que no sería dable concluirse que la subordinación hubiere sido desvirtuada por la parte a cuyo cargo estaba la prueba correspondiente. En sentir de la Sala, cimentar la ausencia de un contrato de trabajo dentro de un proceso laboral en el hecho de que el trabajador, por ejemplo, no

estaba sometido a un horario, es un análisis somero, pues el examen del caso debe fincarse en el conjunto de las circunstancias relevantes en cada evento. Máxime que el demandante en el desempeño de sus labores debía someterse a la esfera organicista del empresario, debía rigurosamente seguir los protocolos dispuestos por la Funeraria y cumplir los rituales propios de los cortejos de que se trataba.

La subordinación jurídica laboral, obedece al criterio de la **facultad** que le asiste al empleador de poder ejercer su potestad directiva, disciplinaria y reglamentaria, en cualquier momento, aunque de hecho no lo haga en todo instante, u omite hacerlo. Esto es, puede incluso en una empresa establecerse unas determinadas obligaciones, v. gr. un horario de trabajo determinado, y sin embargo tolerar que uno o algunos de sus empleados no lo cumplan, absteniéndose, consciente o inconscientemente, de tomar medidas disciplinarias al respecto y tal actitud no necesariamente comporta la existencia de una relación extra laboral, autónoma e insubordinada.

En consecuencia, se mantendrá la decisión de primera instancia en tanto la consideración laboral subordinada de la relación.

2.- Se procede ahora con el examen de la PRESCRIPCIÓN en atención a la apelación del demandante. En este punto, el a quo declaró prescritos los derechos que antes del 20 de octubre de 2017 eran exigibles, dado que la demanda fue presentada el 20 de octubre de 2020, al paso que el demandante solicita se tenga en cuenta la suspensión de términos judiciales ordenada con ocasión de la emergencia sanitaria por causa del CODID 19, por el Gobierno Nacional a través del Decreto 564 de 2020, a partir del 16 de marzo de ese año, situación que perduró hasta el 30 de junio de la misma anualidad, (Resoluciones PCSJA20-11517, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 y PCSJA20-11567). Sumado a ello, dice, los días del 1 al 3 de julio de 2020 y entre el 13 y el 26 de julio de 2020, de acuerdo con las

resoluciones CSJANTA20-M01, CSJANTA20-61 y CSJANTA20- 80 del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, para un total de 124 días, esto es, 4 meses y 4 días.

El artículo 1º del Decreto 564 de 2020 dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. Suspensión de términos de prescripción y caducidad. *Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de días, meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los términos judiciales.*

El conteo de los términos de prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión de términos judiciales ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura”

La circunstancia anterior no gravita en torno a la liquidación que el juez efectuó de los derechos sociales del trabajador, pues lo que estaba en juego era el periodo corrido entre el 20 de marzo de 2015 y el 15 de abril de 2018, aunque el juez acogió como fecha inicial el 1º de septiembre de 2015. Punto este que no mereció reparo a la parte demandante.

La liquidación que efectuó el juez se limitó entonces al lapso comprendido entre el 20 de octubre de 2017 (por efectos de la prescripción) y el 15 de abril de 2018, esto es, un periodo anterior a la suspensión de los términos por pandemia, sin que esta tenga ninguna incidencia en la liquidación de marras. En consecuencia, se mantendrá la decisión de primer grado también en este aspecto, habida cuenta que otros aspectos relativos a la liquidación, v. gr. el valor de los salarios, no fue tema de apelación.

3.- En cuanto a la indemnización moratoria deprecada con base en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, no obstante las conclusiones de esta providencia en punto a desentrañar la existencia de un verdadero contrato de trabajo, no fue este un asunto claro, sencillo o contundente durante la ejecución del servicio como para derivar que la demandada hubiese asumido una postura jurídica y fáctica de mala fe. En su momento, bien puede inferirse que en efecto la accionada creyó estar celebrando un contrato de estirpe civil, lo que no impide, se reitera, que tuviese que acudir al órgano jurisdiccional para dirimir su naturaleza jurídica en desarrollo del principio de la prevalencia de la realidad sobre los formalismos.

Ocurre en no pocas ocasiones que la parte contratante considera, de buena fe, que en determinados casos y para ciertas actividades, puede vincular personal de manera independiente para lo cual adopta la política de conceder cierta autonomía para la ejecución del nexo jurídico, aunque con el devenir del tiempo la relación se convierte, por detalles varios, en una vinculación de características laborales subordinadas. Y no siempre puede predicarse mala fe del contratante. Vale decir, es factible concluir en este caso, que la demandada estaba en la convicción de que tanto durante la ejecución de la relación, como al momento de su terminación, no tenía la obligación de liquidar, reconocer y cancelare al demandante prestaciones o derechos sociales derivados de un eventual contrato de trabajo. En síntesis, no se deduce una conducta de mala fe por parte de la Funeraria y en consecuencia de esta pretensión se le absolverá, como lo dedujo el funcionario a quo.

Sin costas en esta instancia, porque ambas partes resultaron vencidas en el recurso.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el día 17 de agosto de 2022.

Sin costas en esta instancia, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
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: **c3584691cb16119d996c34c758a635dbfc4410e5f284d1372b973870bf3bc5e4**

Documento generado en 09/02/2024 02:53:17 PM

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