

TEMA: CONTRATO REALIDAD – Los medios de prueba aportados al diligenciamiento judicial, son claros en cuanto a la concurrencia de los elementos inmanentes a una relación de trabajo subordinada o dependiente, no siendo admisible entender que por lo simple o mecánico de la labor desplegada por el demandante y el hecho de que no se requiere permanente capacitación o directrices, se excluya la existencia del elemento subordinación, por el contrario, el hecho de que la tarea no requiera especiales conocimientos técnicos o científicos es indicativo que la labor era del giro ordinario de la sociedad llamada a juicio y por lo tanto debía ser contratada a través de su planta de cargos. /

HECHOS: El señor (JMB) demanda a la Funeraria San Vicente S.A., pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó por causa imputable al empleador, que se condene a la accionada al pago del auxilio de las cesantías causado desde el 1° de diciembre de 2010 al 22 de junio de 2015; intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones, asimismo, al pago de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, las cotizaciones al sistema general de seguridad social en pensión, la indemnización por despido injusto, al pago del vestuario y calzado de labor, auxilio de transporte, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación. El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, declaró que existió una relación laboral regida por un contrato realidad de carácter verbal a término indefinido; que finalizó de manera unilateral e injusta por parte del empleador; declaró probada la prescripción parcial, salvo para las cesantías por toda la vigencia de la relación laboral y los aportes a pensión. Deberá la Sala determinar: ¿Si es procedente revocar la sentencia verificando, si realmente existió un contrato laboral, o si la relación que vinculó a las partes estuvo regida por un contrato civil de prestación de servicios, efecto para el que habrá que establecer si se configuraron los elementos esenciales de la relación de trabajo? En caso afirmativo habrá que establecer ¿Si al actor le asiste el derecho al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes e indemnizaciones, estableciendo cual es la base salarial para liquidar?

TESIS: El trabajo humano, en todas sus formas, goza de la especial protección del Estado (artículo 25 de la Constitución Política), pero los principios que gobiernan el derecho sustantivo laboral no son aplicables a aquellos trabajos que están por fuera del escenario de subordinación, como ocurre frente a contratos de carácter civil o comercial. (...) Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo ELEMENTOS ESENCIALES 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c) Un salario como retribución del servicio. (...) “ARTICULO 24. PRESUNCIÓN. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. (...) Es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha presunción y, por ende, debe demostrar en el juicio que en la relación jurídica entre las partes no existió subordinación o dependencia” (CSJ SL1068-2023). (...) Valorado el interrogatorio de parte; concluye la Sala que el a quo ponderó en su correcta dimensión los medios de prueba aportados al diligenciamiento judicial, en tanto los mismos son claros en cuanto a la concurrencia de los elementos inmanentes a una relación de trabajo subordinada o dependiente, no siendo admisible entender que por lo simple o mecánico de la labor desplegada por el demandante y el hecho de que no se requiere permanente capacitación o directrices, se excluya la existencia del elemento

subordinación, por el contrario, el hecho de que la tarea no requiera especiales conocimientos técnicos o científicos es indicativo que la labor era del giro ordinario de la sociedad llamada a juicio y por lo tanto debía ser contratada a través de su planta de cargos. Por lo expuesto, se impone la confirmación de la sentencia en este punto. (...) De la prescripción, en relación a la prima de junio del año 2014, pues en sentir de la recurrente la misma no debió reconocerse íntegramente por efectos de la prescripción, reparo que tampoco tiene vocación de prosperidad, pues es claro que el término prescriptivo se contabiliza a partir del momento en el cual se hace exigible la obligación, y en lo que atañe a la prima de servicios del primer semestre del año 2014, la exigibilidad solo se da a partir del 30 de junio de dicha anualidad, razón por la cual, no se ve afectada por el fenómeno prescriptivo. (...) Del salario, le asiste razón a la apoderada, toda vez que habiéndose declarado la existencia de la relación laboral entre los años 2010 a 2015, y verificado que el demandante percibía un ingreso variable, lo procedente era promediar los valores recibidos como contraprestación del servicio durante cada anualidad a fin de determinar el salario de cada año y no simplemente promediar lo devengado en los últimos tres meses de cada periodo. (...) a juicio de la Sala, resulta procedente modificar la sentencia de primera instancia en este punto, respecto de los salarios que se deben tener en cuenta para los años 2011, 2012 y 2014, ahora, recuérdese que en relación a las primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones causadas con anterioridad al 17 de abril de 2014 operó parcialmente el fenómeno prescriptivo, por lo que procede modificar el salario y de contera el quantum de la condena únicamente respecto a las acreencias laborales no prescritas causadas entre el 17 de abril de 2014 y el 22 de junio de 2015, las cesantías por todo el tiempo de la relación laboral la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y los aportes al sistema de seguridad social pensional. (...) Importa precisar que el promedio salarial hallado para los años 2013 y 2015, al ser superior al determinado por el juzgado, no puede ser tomado en consideración, en tanto que modificar el valor de los mismos implicaría agravar la condición de la accionada, en particular, el mayor valor del promedio salarial para el año 2015, haría más gravosa la condena de las prestaciones sociales de dicha anualidad, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indemnización por despido sin justa causa. (...) Así las cosas, no encuentra la Sala que la Funeraria San Vicente haya aportado prueba alguna para demostrar un actuar de buena fe, ni se evidencia una razón suficiente y determinante para desconocer las obligaciones para con su trabajador, pues se ocultó una verdadera relación laboral mediante un contrato civil de prestación de servicios, razón por la cual la sentencia de primera instancia también será confirmada en cuanto ordenó el reconocimiento de las indemnizaciones por la falta de consignación de las cesantías, y por la mora en el pago de las prestaciones sociales, encontrando procedente modificar el valor liquidado por el juzgado en relación a la sanción por no consignación de las cesantías, teniendo en cuenta el salario declarado para el año 2014. (...) Es claro que el demandante debía ser afiliado obligatoriamente al sistema general de pensiones, siendo carga del empleador cancelar las respectivas cotizaciones en vigencia del vínculo contractual tal y como lo ordenan los artículos 17 y 22 de la referida ley 100, y toda vez que la Funeraria San Vicente S.A., no afilió al demandante y consecuentemente, no efectuó los aportes al sistema, se encuentra ajustada la orden impartida por el juzgador al imponer la obligación de cancelar el cálculo actuarial en favor del demandante ante la administradora en la cual se encuentre afiliado (...) Si bien se indicó que el demandante se vio involucrado en la realización de actos inadecuados en el parqueadero de la funeraria, ello no quedó demostrado, razón por la cual será confirmada la sentencia en cuanto se declaró que el contrato de trabajo que vinculó a las partes terminó sin justa causa imputable al trabajador. (...)

MP: SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 31/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-023-2019-00593-01
Demandante:	Jonathan Macías Bedoya
Demandada:	Funeraria San Vicente S.A.
Asunto:	Apelación de Sentencia
Procedencia:	Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Contrato Realidad, prestaciones, indemnizaciones

Medellín, octubre treinta y uno (31) de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, respecto de la sentencia proferida el 12 de septiembre de 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Jonathan Macías Bedoya contra Funeraria San Vicente S.A., conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-023-2019-00593-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor **Jonathan Macías Bedoya** instauró demanda ordinaria laboral contra la **Funeraria San Vicente S.A.**, pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó por causa imputable al empleador, consecuentemente, se condene a la accionada al pago del auxilio de las cesantías causado desde el 1° de diciembre de 2010 al 22 de junio de 2015; al pago de los intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones, asimismo, se condene al pago de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, las cotizaciones al sistema general de seguridad social en pensión, la indemnización por despido injusto, al pago del vestuario y calzado de labor, del auxilio de transporte, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indexación.

En respaldo de tales pedimentos se relató en la demanda que el señor Jonathan Macías Bedoya, mediante contrato a término indefinido, laboró para la Funeraria San Vicente S.A., desde el 1° de diciembre de 2010, desempeñando las funciones de acompañante de ritual fúnebre y guía-asesor en hospitales, hasta el 22 de junio de 2015, destacando que no se firmó contrato, ya que el acuerdo para la ejecución de la labor y su remuneración se pactó verbal, devengando como salario para el año 2010, el equivalente al mínimo, en el año 2011 \$583.160, para el año 2012 \$816.000, año 2013 \$820.000, año 2014 \$1.005.000 y para 2015 \$1.048.000.

Se expuso que el desarrollo del objeto social de la Funeraria San Vicente S.A., se lleva a cabo durante las 24 horas del día, que el actor permanentemente estaba en disponibilidad, a órdenes de sus superiores y cumpliendo con la labor designada en los periodos de turno establecidos por el empleador, quien a través de su personal de manejo y confianza, constantemente requería al demandante para designarle horarios e impartir instrucciones sobre las funciones que debía realizar en rituales

de cortejos fúnebres, en las salas de transición y laboratorios de tanatología de los diferentes hospitales de la ciudad.

Añadió que el 22 de junio de 2015, la señora Carolina Zambrano, titular del área de talento humano, por orden de la señora Lucía Herminia Isaza Agudelo, subgerente, le notificó al demandante la terminación del contrato de trabajo, aduciendo motivos fundados en presuntos comentarios efectuados por el señor Jonathan Restrepo, sin realizarse diligencia de descargos.

Finalmente, indicó que el empleador no cumplió con sus obligaciones legales de cancelar prestaciones sociales y vacaciones, ni de afiliación al sistema integral de seguridad social, no suministró ropa y calzado de labor, ni canceló el auxilio de transporte. (doc.02, carp.01)

1.2.- CONTESTACIÓN

La **Funeraria San Vicente S.A.** al replicar la demanda aceptó como cierta la existencia de un contrato verbal entre las partes, aclarando que el mismo fue de prestación de servicios, en virtud del cual el demandante cumplió tareas discontinuas e intermitentes como acompañante de cortejo fúnebre, razón por la cual no son ciertos los hechos, pues el actor no devengaba un salario, se le pagaba honorarios según cada servicio, previa presentación de la cuenta de cobro, aclarando que cada vez que se requerían los servicios independientes del accionante se le llamaba a consultarle si estaba en disposición de servir como acompañante de determinado cortejo fúnebre y él dentro de su autonomía contractual en múltiples ocasiones manifestó no estar disponible, tener otro compromiso o no contestaba el celular, por lo tanto no existía horario de trabajo, siendo elección del contratista elegir a su arbitrio si prestaba o no un determinado servicio, negando rotundamente la existencia de una relación laboral y que en el mes de junio de 2015, voluntaria y espontáneamente el actor se alejó como contratista de la funeraria.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; inexistencia de la obligación; carencia de derecho sustantivo y pago. (doc.07, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 12 de septiembre de 2024, declaró que existió una relación laboral regida por un contrato realidad de carácter verbal a término indefinido, entre el señor Jonathan Macías Bedoya y la Funeraria San Vicente S.A, del 01 de diciembre de 2010 y el 22 de junio 2015 que finalizó de manera unilateral e injusta por parte del empleador, relación laboral respecto de la cual declaró probada la prescripción parcial, salvo para las cesantías por toda la vigencia de la relación laboral y los aportes a pensión.

Consecuencialmente, condenó a la Funeraria San Vicente S.A., a pagar al demandante los siguientes conceptos: cesantías por toda la vigencia de la relación laboral \$3.754.410, intereses a las cesantías no prescritos \$140.643, primas de servicio no afectadas por la prescripción \$ 1.357.822, vacaciones no afectadas por la prescripción \$769.814, última que deberá indexarse, ordenó el pago de la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 calculada en \$12.776.050, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en la suma de \$25.924 desde el 23 de junio de 2015 hasta el 23 de junio de 2017 por valor de \$18.665.591, indicando que a partir del 23 de junio de 2017 y hasta el momento del pago deberán reconocerse intereses de mora sobre las prestaciones sociales que no se hayan pagado, condenó al pago de la indemnización por despido injusto y a pagar a través de la AFP a la cual se encuentre afiliado el demandante las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, por el lapso comprendido entre el 01 de diciembre de 2010 y el 22 de junio de 2015, sobre los valores del salario de cada año, solicitando a la respectiva administradora el cálculo actuarial con la liquidación de los aportes pensionales e intereses moratorios, absolvió a la accionada de las demás pretensiones y condenó en costas a la demandada. (doc.38, carp.01)

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado refirió que para desentrañar si realmente existió una relación laboral es clave la identificación de los tres elementos configurantes de la misma, al tenor de lo dispuesto por el artículo 23 del CST, siendo necesario partir de la presunción del contrato en los términos del artículo 24 del CST, la cual es de carácter legal, esto es, admite prueba en contrario, que en el caso no existe duda que el señor Jonathan Macías Bedoya sí prestó una actividad de carácter personal, arguyendo que del interrogatorio rendido por la representante legal es posible identificar confesiones que denotan la existencia de un vínculo subordinando, adicionalmente, refirió que el testigo de la Funeraria Diego Alberto Orozco Mesa, pretendió dar cuenta únicamente de los servicios de cortejo fúnebre por parte del demandante, pasando por alto otras funciones en la morgue clínica o unidad de duelo que también ejercía el demandante, destacando que el testigo realizaba las mismas funciones hasta ir ascendiendo a un liderazgo, que el testigo era quien coordinaba a Jonathan, daba instrucciones, el demandante debía llevar uniforme y estar atento a lo que dijera el líder para hacer, aceptando finalmente que también participaba en las conferencias, siendo claro que la labor del demandante estaba subordinada y destinada a las finalidades misionales de la funeraria.

Sostuvo que la testigo presentada por el demandante, señora Alba Varela, da cuenta de situaciones en el año 2014 y 2015, como quiera que tenía su puesto de vigilancia en la clínica al frente de la sala de transición, sala de paz o morgue donde se desempeñaba el actor, por lo que sus dichos están referidos a la labor desempeñada por el demandante en la sala de transición que manejaba la Funeraria San Vicente en la Clínica Medellín de Occidente, acreditándose con sus dichos que el demandante trabajaba en la morgue para la Funeraria San Vicente, que la funeraria era proveedora de ese servicio para la clínica, que el demandante se encargaba de recibir el cuerpo del fallecido, proveniente de urgencias, de la UCI o de hospitalización en la Clínica Medellín de Occidente y hacía papeleos a los familiares y despachaba el cuerpo del difunto, permaneciendo en ese sitio y solo salía en horas de alimentación a comprar su comida, siendo la propia funeraria quien le suministraba al demandante, uniforme, delantal y bata blanca y que siempre lo vio

en el horario en el día 6 am a 6 pm, o en la noche 6 pm a 6 am, situación ultima que encuentra respaldo en las planillas de turnos aportada, planilla que cuenta con membrete de la funeraria, con sello de auditoría de revisoría fiscal del 14 de febrero de 2015. Y aunque el demandante confesó que en diciembre de 2010, cuando empezó, realizaba servicios más o menos 3 días a la semana, que prestaba servicios en una mañana, y quedaba libre en la tarde, ello no significa que no estuviere subordinado. Respecto de los extremos temporales de la relación, acotó que los aducidos en la demanda no son negados por la demandada, quien, en repuesta a prueba decretada de oficio, señaló que el demandante inició en diciembre de 2010 y laboró hasta junio de 2015.

Sostuvo que la demanda se presentó el 17 de abril de 2017, por lo que se encuentran prescritas las acreencias laborales causadas con anterioridad al 17 de abril de 2014 y que proceden las sanciones del artículo 99 de la ley 50 de 1990, y del artículo 65 del CST, considerando que la demandada actúo de mala fe, así mismo no existió una justa causa para la terminación del vínculo, procediendo la indemnización. (minuto 00:014-01:25:00, doc.37, carp.01).

1.5.- RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la **Funeraria San Vicente S.A.** interpuso el recurso de alzada sobre la totalidad de las condenas, indicando que no se comparte la conclusión del despacho al encontrar configurada la subordinación, pues se desconoció el testimonio del señor Diego Orozco, quien puntualmente indicó que al demandante lo llamaban a necesidad, que sólo se le decía una vez que era lo que hacía, no existía una capacitación, no cumplía un horario, no asistía todos los días y no todos los días se presentaba en una misma franja de tiempo, además indicó que en ocasiones se llamaba al demandante y el indicaba que tenía que atender otras actividades, situación que excluye la existencia de una exclusividad en favor de la funeraria de acuerdo a lo indicado en la SL1460 de 2021.

Adujo que el despacho analizó la disponibilidad del trabajador, considerando que resulta poco coherente indicar que el trabajador debía mantenerse disponible cuando prestaba el servicio en favor de la funeraria y que no tenía libertad de dejar el servicio suspendido o ausentarse, pues en cualquier relación de servicios hay actividades que por su naturaleza no pueden ser suspendidas, siendo indispensable por la naturaleza del servicio, que sea quien sea quien realice el trabajo a través de contrato laboral o prestación de servicios siga una rigurosidad del cortejo fúnebre.

Respecto al cumplimiento de la jornada de trabajo como elemento de la subordinación, anotó que el mismo demandante en el interrogatorio confesó que lo llamaban un día y luego no, a veces el servicio era en la mañana, a veces en la tarde, manifestación que da cuenta que no existía el cumplimiento de una jornada de trabajo, además en ningún momento el demandante indicó que sus tareas las realizara en instalaciones de la funeraria tanto que indica llegaba a Campos de Paz, a Jardines de Monte Sacro, donde fuera el ritual, las actividades no se realizaban en la funeraria como si sucede con las personas vinculadas. En igual sentido, respecto del suministro de herramientas y materiales, se debe tener en cuenta que el cortejo fúnebre requiere de un ritual especial y por eso es por lo que el prestador de servicio recibe un uniforme y que la señora Alba Varela indicó que el demandante no cumplía un horario, sino que lo llamaban cuando lo necesitaba, solo lo vio un año, no recuerda fechas. ni sabe si tiene un supervisor, por lo que no puede saber la forma en que se prestó el servicio, considerando que el testimonio rendido no puede ser tenido en cuenta para hechos anteriores al año 2014 y que de la misma prueba aportada por el demandante se ve como las tareas que se realizaban en los hospitales eran tan esporádicas, que ni siquiera hay pagos mensuales desde mayo de 2014 a junio de 2015 que es a lo que refiere la prueba.

Señaló que el juzgado desconoce la independencia del demandante al no tener la obligación de presentarse física y diariamente a la funeraria, no tener que cumplir un horario, poder sacar vacaciones sin tener que pedir permiso, poder atender otras actividades como eventos y clases de baile, poderse negar al llamado, situaciones que no se presentan en un contrato de trabajo.

Advirtió que no se probó si las tareas en las salas de transición eran esporádicas o tenían alguna periodicidad determinada, no hay prueba que indique era la actividad principal, sin embargo el despacho toma la única declaración del testigo de la parte demandante como determinante para declarar a relación laboral, ni los testigos, ni el demandante indican nada respecto de instrucciones, la prueba documental que refiere el despacho solamente da cuenta de la prestación de servicios durante el segundo semestre de 2014 y el primero de 2015.

En relación a los salarios el juzgado toma los últimos tres meses de cada año, y si se tratara de un contrato de trabajo, se está frente a un salario variable, por lo que debería tenerse en cuenta el promedio de todo el año, se ordena el pago de la prima de servicios del primer semestre de 2014, pese a la prescripción, por señalar que se causó con posterioridad a abril de 2014, considerando que no tiene sentido, si los derechos están prescritos con anterioridad a abril de 2014, debería tomarse solamente del primer semestre de ese año lo que hubiera correspondido a la prima entre abril y junio y no desde enero y que en todo caso se debió desestimar todas las prestaciones sociales, pues no se logró probar la subordinación, así las cosas, no debería haber condena al pago de cesantías, ni aportes a seguridad sociales, ni vacaciones, primas, intereses a las cesantías y no hay lugar al pago de las indemnizaciones moratorias, porque no se logra probar que exista una mala fe por parte de Funeraria San Vicente, siendo importante tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que ha dicho que es deber del juez adelantar el examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y determinar si existe o no lugar al pago de la indemnización moratoria y que la Funeraria San Vicente no actuó de mala fe con relación al demandante, siempre actuó bajo la convicción de estar frente a un verdadero prestador de servicios.

Finalmente, respecto de la indemnización por despido injusto, advirtió que la misma se dio por lo que aparece en el expediente, que fue los actos reprochables del demandante dentro de las instalaciones de la funeraria y tan no era un

trabajador que no se hizo un proceso disciplinario, si se hubiera pensado que era un trabajador se hubiera citado a descargos, se hubiera aplicado el reglamento interno de trabajo, el cual nunca le fue aplicable, oponiéndose igualmente, a la condena en costas. (minuto 01:25:16-01:55:57, doc.37, carp.01).

1.6.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para alegar de conclusión, la procuradora judicial de la **Funeraria San Vicente S.A.** reiteró los argumentos expuesto en la sustentación del recurso de alzada a fin de que se revoque la sentencia, insistiendo en la inexistencia de subordinación, la falta de idoneidad de la testigo presentada por la parte demandante en contraposición de lo acreditado con la declaración del señor Diego Orozco, la razón por la cual se terminó el contrato de trabajo y la no evidencia de un actuar de mala fe de la accionada. (doc.03, carp.02).

Por su parte, el vocero judicial del señor **Jonathan Macías Bedoya** destacó la labor del juez, quien, en un ejercicio juicioso, serio y riguroso, realizó una valoración racional de la prueba, lo que lo llevó a concluir que existió un contrato de trabajo, pese al esfuerzo de la demandada por hacer notar un contrato diferente, sosteniendo que no se logra apreciar en la sustentación del recurso un argumento suficiente para derruir la sólida construcción de la sentencia. Indicó que la funeraria ha sostenido que se trata de un contrato de prestación de servicios, pero, según emerge de la prueba, el demandante se encontraba inmerso en la estructura organizacional de la compañía, pues no se trataba de una persona que realizara únicamente la labor de cortejos fúnebres, sino como lo confesó la representante legal de la demandada, desempeñaba otras actividades en favor del empleador, como labores en la sala de transición, traslado de cuerpos, asistencia en unidades de duelo y los propios cortejos fúnebres, por lo que no se puede entender que hubo una equivocación del empleador que llevara a pensar seriamente que estaba bajo el amparo de un contrato de prestación de servicios, (doc.04, carp.02)

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por la **Funeraria San Vicente S.A.**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

2.2.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia, verificando para tal fin, si entre el señor Jonathan Macías Bedoya y la Funeraria San Vicente S.A., realmente existió un contrato laboral, o si la relación que vinculó a las partes en verdad estuvo regida por un contrato civil de prestación de servicios, efecto para el que habrá que establecer si se configuraron los elementos esenciales de la relación de trabajo?

En caso afirmativo habrá que establecer:

¿Si al actor le asiste el derecho al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes e indemnizaciones reclamadas, estableciendo igualmente, cual es la base salarial para liquidar dichas acreencias laborales?

2.3.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual, la simple acreditación de la prestación personal del servicio es suficiente para presumir la existencia de un contrato de trabajo, relevando que, en este caso, la Funeraria San Vicente S.A. no logró desvirtuar esa presunción, no acreditándose que el vínculo que unió a las partes hubiera estado exento de subordinación.

Igualmente, se sostendrá que al actor le asiste el derecho al reconocimiento y pago de las acreencias laborales liquidadas y aportes a la seguridad social en pensiones, encontrándose procedentes las sanciones moratorias por la falta de consignación de las cesantías, y por la mora en el pago de las prestaciones sociales, teniendo en cuenta que la accionada no demostró haber obrado con lealtad, con rectitud y de manera honesta, o que no hubiera tenido la intención de menoscabar los derechos del trabajador. De otro lado se sostendrá que hay lugar al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa. De consiguiente, la sentencia desestimatoria de primera instancia será **confirmada**, aunque **modificada** en relación con los valores a cancelar al demandante, teniendo en cuenta el salario acreditado.

2.4.- PREMISAS NORMATIVAS

2.4.1.- De la relación de trabajo

El trabajo humano, en todas sus formas, goza de la especial protección del Estado (artículo 25 de la Constitución Política), pero los principios que gobiernan el derecho sustantivo laboral no son aplicables a aquellos trabajos que están por fuera del escenario de subordinación, como ocurre frente a contratos de carácter civil o comercial.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

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

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los

derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

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

Dado el carácter tuitivo del derecho laboral, el artículo 24 ibídem, modificado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1990, consagra una presunción legal del elemento subordinación, en favor del trabajador, una vez acreditada la prestación personal del servicio:

“ARTICULO 24. PRESUNCIÓN. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó:

*“Esta Corporación, en providencia CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, recordó que desde sus orígenes, tiene adoctrinado que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una importante ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, **con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.***

Allí también recordó la Corte que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han enseñado que la consecuencia que producen las presunciones legales, como la aquí debatida, es la de eliminar el hecho presumido de los presupuestos de hecho para que se produzcan los efectos jurídicos perseguidos por quien invoca a su favor la presunción, lo que, desde luego, impone a la otra parte la carga de probar el hecho contrario, o la inexistencia del hecho indicador, que da pie a la presunción.

*De tal suerte que, en consecuencia, **es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha presunción y, por ende, debe demostrar en***

el juicio que en la relación jurídica entre las partes no existió subordinación o dependencia” (CSJ SL1068-2023)

En este orden de ideas, en materia laboral tiene aplicación el principio procesal de la carga de la prueba, conforme lo disponen los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso y si bien al trabajador, en virtud de su posición frágil en la relación de trabajo, se le concede una prelación probatoria, como lo es, la presunción de subordinación debe probar la prestación del servicio y los extremos en que se desarrolla el contrato.

2.5.- CASO CONCRETO

Descendiendo al caso objeto de análisis, al señor Jonathan Macías Bedoya le bastaba con demostrar la prestación personal del servicio, para que en su favor operara la presunción de existencia de una relación laboral, aspecto no es objeto de controversia, en la medida en que la sociedad Funeraria San Vicente S.A. admitió la prestación personal del servicio por parte del demandante, entre diciembre de 2010 y junio de 2015, aunque sustentó que la misma estuvo regida por un contrato de prestación de servicios (pág.3, doc.28, carp.01).

Lo anterior significa que la carga de la prueba se invirtió en cabeza de la sociedad Funeraria San Vicente S.A., quien, para desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo, debía demostrar que la relación que la vinculaba con el señor Jonathan Macías Bedoya no estuvo precedida de subordinación laboral, como elemento esencial, tipificador y diferenciador del contrato de trabajo, entendida como la “... *aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador, y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato, y la obligación permanente del trabajador de obedecerlas y acatarlas cumplidamente*” (CSJ SL del 01/07/1994, radicado 6258; reiterada, entre otras, en las Sentencias CSJ SL del 02/08/2004, radicado 22259 y CSJ SL16528-2016).

De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, se impone a trabajador para condicionar la forma en que ejecuta la actividad y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo, el poder de organización, dirección y control y el deber de subordinación son dos caras de una misma moneda. Por ello, es necesario examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formar una imagen completa de la realidad fáctica, e identificar, en los casos límite, la existencia de relaciones laborales encubiertas.

En el sub judice concluyó el a quo que la Funeraria San Vicente S.A., no logró destruir la presunción que cobijaba al demandante, encontrando que la accionada si ejercía subordinación respecto de la labor desplegada por el demandante, conclusión que a juicio de este Colegiado se exhibe acertada, no incurriendo el juzgador en los desatinos referenciados por la apoderada recurrente al momento de valorar la prueba recaudada.

Lo anterior, teniendo en cuenta que valorado el interrogatorio de parte rendido por la señora **Isabel Cristina Arango Isaza, representante legal de la accionada** (minuto 23:32-53:20, doc.31, carp.01), se advierte que no hubo espontaneidad en sus dichos y que le asistía el ánimo de hacer ver que la única función realizada por el señor Jonathan Macías Bedoya, era la correspondiente a los cortejos fúnebres, sin embargo, ante los cuestionamientos realizados tanto por el juez como por el apoderado del actor, reconoció que el demandante en algunas oportunidades si los acompañaba en las conferencias que se dictaban en la unidad de duelo, atendiendo y orientando a las familias, llenando listado de asistencia y temas de logística, reconociendo igualmente que el actor prestó servicios realizando traslados de cuerpos y de asistencia en las salas de transición. Adicionalmente, aceptó que el demandante debía utilizar uniforme, por cuestión de imagen, uniformidad, respeto a las familias, por tema de elegancia y sobriedad, siendo renuente y evasiva en responder si el señor Macías Bedoya debía seguir instrucciones, limitándose a decir que ellos no reciben capacitación, que quienes realizan los cortejos fúnebres *“llegan, les entregamos el uniforme, los llaman, si tiene disponibilidad llega y le dicen bueno haga lo que*

están haciendo los compañeros, vamos a hacer este servicio, sigan acá, es una labor muy simple, es cargar el cuerpo, bajarlo del carro, bajar los ramos, ponerlos en la iglesia, volver a meterlos en el carro, llevarlos a la inhumación y ya, esa es la labor”

Acreditándose de los dichos de la representante legal, que la labor del demandante no se limitaba o restringía a la asistencia a los cortejos fúnebres, sino que realizaba otras labores, que también hacen parte del giro ordinario de las actividades desplegadas por la funeraria, como lo son los traslados de cuerpos y el apoyo en la unidad de duelo y salas de transición.

Por su parte, el **actor** (minuto 53:31-1:18:38, doc.31, carp.01), no incurre en prueba de confesión para desvirtuar la inexistencia de la relación laboral, pues solo confesó que al inicio de la relación laboral, los llamados a realizar los cortejos fúnebres eran esporádicos, situación que no puede extenderse a la vigencia de todo el vínculo laboral, toda vez que también indicó que tal situación se dio en los primeros meses del contrato, acotando la Sala, tal y como lo refirió el a quo, que la subordinación no se desvirtúa por el hecho de que un trabajador no cumpla una jornada laboral de 8 horas diarias, pues dada la naturaleza y necesidad del servicio, puede cumplirse un número inferior o superior de horas.

Ahora, se duele la recurrente de que el juez de primera instancia desconoció los dichos del señor **Diego Alberto Orozco Mesa** (minuto 04:18-21:40 doc. 32, carp.01), testigo presentado por la funeraria, apreciación que tampoco comparte la Sala, estimando que el testigo presentado no ofrece la contundencia necesaria para tener por desvirtuada la subordinación laboral, pues evaluada su declaración, destaca la Sala que el testigo no fue responsivo insistiendo en que el demandante no recibía órdenes ni instrucciones, no obstante, se contradice en sus dichos, pues cuando se le preguntó por las actividades que debía realizar un acompañante de cortejo fúnebre como el demandante, indicó *“llegar a la sala de velación, estar muy pendiente de que el líder le diga que debe hacer para hacerlo”*, reconociendo igualmente que él era el coordinador de servicios, que era quien programaba al demandante y le hacía los llamados, así mismo reconoció que la funeraria exige cierta formalidad y

protocolo para la realización del cortejo, que el demandante debía utilizar uniforme que lo suministraba la funeraria y no podía utilizar vestimenta diferente y que como coordinador da instrucciones en el momento previo al cortejo y que esas instrucciones deben ser seguidas por las personas contratadas por razones de solemnidad.

De otro lado, afirmó el testigo que el actor realizaba otras actividades como mesero, que atendía reuniones, eventos sociales, afirmando igualmente que el demandante tuvo un inconveniente en la empresa y por eso lo dejaron de llamar, sin embargo, cuando es requerido para que manifieste las razones por las cuales le consta dichas afirmaciones, no da razón de ello, llamando altamente la atención de la Sala, que cuando se le preguntó si el demandante prestaba apoyo en hospitales, manifestó no tener conocimiento sosteniendo que solamente hablaba con el demandante en cortejos fúnebres, señalando que no le constan las situaciones dentro de la funeraria que no tengan que ver con los cortejos, aseveración que resulta extraña, pues no resulta entendible, a la luz de las reglas de la experiencia y la sana crítica, que una persona como el testigo que lleva tantos años laborando en una empresa y que se desempeña como coordinador de servicios no sepa dar razón de funciones relacionadas con la cotidianidad del giro ordinario de la funeraria.

En suma, advierte esta Colegiatura que el testimonio del señor **Diego Alberto Orozco Mesa**, no ofrece certeza ni tiene la virtud probandi suficiente para acreditar las condiciones en las cuales el señor Jonathan Macías Bedoya, realizaba sus funciones, la totalidad de tareas que realizaba, ni la inexistencia de subordinación, en la forma en que lo reclama la recurrente; y de contera, no logra afianzar la tesis de defensa de la pasiva.

Contrario lo sostenido por la apoderada de la Funeraria San Vicente S.A., la declaración de la señora **Alba Varela** (minuto 04:18-23:11, doc.31, carp.01), si resulta mas dicente y pese a que solo da fe de situaciones ocurridas en el año 2014 y 2015, resulta importante, en tanto que acredita la prestación del servicio del demandante en la sala de transición de la Clínica Medellín de Occidente, la cual está

a cargo de la funeraria, actividad que como se indicó inicialmente se intentó desconocer por la representante legal de la sociedad demandada.

Expuso la deponente que el demandante trabajaba con la Funeraria San Vicente, que la Funeraria es un proveedor tercerizado, que la Clínica Medellín Occidente, en la cual se desempeña como auxiliar de seguridad, contrata ese servicio a diferentes funerarias, anteriormente Medellín y luego cambiaron a San Vicente en el 2014, no recuerda la fecha, explicó que quienes se desempeñan en las salas de transición o morgue, se les reporta cuando alguien fallece y ellos recogen el cuerpo en hospitalización, urgencias, UCI, que contactan las familias, le hacen el papeleo a los familiares y desplazan el cuerpo, despachando los cuerpos en los carros fúnebres que llegan a recogerlos, sosteniendo que la funeraria era quien les daba las herramientas que necesitaban y el uniforme, que le consta lo dicho porque es la persona que maneja el circuito cerrado de camaras y al frente de su puesto de trabajo queda la morgue, afirmando que el demandante manejaba un horario de 6 a 6, bien en el día o en la noche, además que trabajaban en conjunto, porque este le debía pasar toda la información de las personas que fallecen, certificado de defunción, en donde fallece, a que horas los entregan, sosteniendo que el demandante permanecía en la sala de transición y solo salía para la comida y que tenía un supervisor.

Relieva la Sala, que la declaración de la señora **Alba Varela**, se encuentra en armonía con la prueba documental allegada por la activa, pues a folios 15 a 105, del documento 03, se allegan relaciones de pagos y cuentas de cobros, que dan cuenta que el pretensor recibía pagos no solo por concepto de cortejos fúnebres, sino por transporte de cuerpos, y preparaciones, llamando la atención que aparecen relacionados conceptos bajo la denominación de “*turnos temporales*”, “*bonificaciones*” y “*Por servicios*”, quedando en evidencia que el actor durante los años 2011, 2012, 2013, 2014, efectuaba desplazamientos a municipios como Belmira, Bello, Girardota, San Rafael, Tamesis, Heliconia, Carmen de Viboral, Peñol, Guarne, San Pedro de los Molagros y Santa Barbara, viajes que necesariamente implican un mayor tiempo del demandante en la ejecución de su labor, y se evidencia que

realizaba turnos tanto diurnos como nocturnos, en el Hospital General, Clínica CES, Clínica Medellín y León XIII, lo cual resulta también acorde con lo mencionado por la representante legal de la funeraria en relación a las clínicas y hospitales en los cuales la funeraria atiende o presta servicios en salas de transición, siendo igualmente reconocidos valores por concepto de atención velación y turno en unidad de duelo, resaltando que los documentos referenciados con indicación de los días en los cuales se realizaban los turnos diurnos y nocturnos, los cuadros indicativos de horas extras, devienen útiles para reforzar la tesis de la existencia de una verdadera relación laboral y la existencia del poder subordinante por parte del empleador.

Bajo tal escenario, concluye la Sala que el a quo ponderó en su correcta dimensión los medios de prueba aportados al diligenciamiento judicial, en tanto los mismos son claros en cuanto a la concurrencia de los elementos inmanentes a una relación de trabajo subordinada o dependiente, no siendo admisible entender que por lo simple o mecánico de la labor desplegada por el demandante y el hecho de que no se requiere permanente capacitación o directrices, se excluya la existencia del elemento subordinación, por el contrario, el hecho de que la tarea no requiera especiales conocimientos técnicos o científicos es indicativo que la labor era del giro ordinario de la sociedad llamada a juicio y por lo tanto debía ser contratada a través de su planta de cargos.

Aunado a ello, no resulta de recibo el argumento según el cual queda desvirtuada la dependencia porque el demandante podía sacar vacaciones sin solicitar permiso o que no recibió llamados de atención, toda vez que no quedó acreditado que en algún momento el pretensor hubiera tenido un periodo de vacaciones o hubiera incurrido en situaciones que ameritaran algún llamado de atención o sanción disciplinaria.

Por lo expuesto, se impone la confirmación de la sentencia en este punto.

2.5.1. De la prescripción

Llegado a este punto, se tiene que el juzgador de primera instancia declaró parcialmente probada la excepción de prescripción de respecto de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 17 de abril de 2014, teniendo en cuenta que la demanda se radicó el 17 de abril de 2017 y que no se acreditó que el demandante hubiera interrumpido la prescripción, aclarando igualmente que no operaba la prescripción respecto de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización por despido injusto, cesantías y aportes en pensión, determinación que solo fue objeto de reparo en relación a la prima de junio del año 2014, pues en sentir de la recurrente la misma no debió reconocerse íntegramente por efectos de la prescripción, reparo que tampoco tiene vocación de prosperidad, pues es claro que el término prescriptivo se contabiliza a partir del momento en el cual se hace exigible la obligación, y en lo que atañe a la prima de servicios del primer semestre del año 2014, la exigibilidad solo se da a partir del 30 de junio de dicha anualidad, razón por la cual, no se ve afectada por el fenómeno prescriptivo.

2.5.2.- Del salario

Teniendo en cuenta la inconformidad planteada por la recurrente en relación a este tópico, se advierte que le asiste razón a la apoderada, toda vez que habiéndose declarado la existencia de la relación laboral entre los años 2010 a 2015, y verificado que el demandante percibía un ingreso variable, lo procedente era promediar los valores recibidos como contraprestación del servicio durante cada anualidad a fin de determinar el salario de cada año y no simplemente promediar lo devengado en los últimos tres meses de cada periodo, tal y como lo ha explicado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL1967 de 2023.

Así las cosas, teniendo en cuenta la relación de pagos allegada por la accionada en atención al oficio decretado por el Juzgado (doc.34, carp.01, se obtiene como salarios los siguientes:

Año	Salario promedio	Salario Juzgado
-----	------------------	-----------------

	Año	
2010	\$515.000	\$515.000
2011	\$579.338	\$682.190
2012	\$592.599	\$888.401
2013	\$783.762	\$783.080
2014	\$896.679	\$986.239
2015	\$837.288	\$777.733

De consiguiente, a juicio de la Sala, resulta procedente modificar la sentencia de primera instancia en este punto, respecto de los salarios que se deben tener en cuenta para los años 2011, 2012 y 2014, ahora, recuérdese que en relación a las primas de servicio, intereses a las cesantías y vacaciones causadas con anterioridad al 17 de abril de 2014 operó parcialmente el fenómeno prescriptivo, por lo que procede modificar el salario y de contera el quantum de la condena únicamente respecto a las acreencias laborales no prescritas causadas entre el 17 de abril de 2014 y el 22 de junio de 2015, las cesantías por todo el tiempo de la relación laboral la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y los aportes al sistema de seguridad social pensional.

Importa precisar que el promedio salarial hallado para los años 2013 y 2015, al ser superior al determinado por el juzgado, no puede ser tomado en consideración, en tanto que modificar el valor de los mismos implicaría agravar la condición de la accionada, en particular, el mayor valor del promedio salarial para el año 2015, haría más gravosa la condena de las prestaciones sociales de dicha anualidad, la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indemnización por despido sin justa causa, aspectos que se abordarán más adelante, pero que como se indicó desde la tesis, resultan procedentes, lo anterior en virtud del principio prohibitivo de *reformatio in pejus*, según el cual, el superior no puede agravar o empeorar la situación del apelante único. (SL5596 de 2019)

2.5.4. De la liquidación de las prestaciones sociales

Teniendo en cuenta la modificación previamente reseñada respecto de los salarios a tener en cuenta, se torna imperioso modificar el numeral segundo de la sentencia fustigada, debiendo la sociedad accionada cancelar al actor las siguientes sumas de dinero. (véase liquidación anexa)

- ✓ Cesantías: \$3.254.555
- ✓ Intereses Cesantías: \$95.757
- ✓ Prima Servicios: \$1.255.745
- ✓ Vacaciones: \$723.334

2.5.4.- De las sanciones moratorias

En lo que tiene que ver con la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías, prevista en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales causados a la fecha de terminación del contrato, regulada en el numeral 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, importa recordar que por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

“Lo anterior significa, como de tiempo atrás lo ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que para la aplicación de ésta sanción, en cada caso el sentenciador debe analizar si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.

La buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud” (CSJ SL del 10 de

mayo de 2011, radicado 38973, reiterada, entre otras, en las sentencias SL2958 de 2015, SL682 de 2019, SL959 de 2020; SL1007 de 2021 y SL4311 de 2022).

Empero, la Sala advierte que la única razón que la sociedad Funeraria San Vicente adujo para justificar porque el demandante no recibió el pago de las prestaciones sociales y vacaciones causadas durante la vigencia de la relación laboral fue la convicción de que entre las partes existía una relación regida por un contrato de prestación de servicios, sin embargo, memórese que la autonomía e independencia propias de quienes ejecutan esta clase de contratos, no fue acreditada respecto del demandante; y que la demandada no logró justificar la celebración de aquel contrato, cuando en la práctica se ejecutaba bajo subordinación y así parte de su función misional y su estructura organizacional, encontrando como el propio testigo presentado por la pasiva indicó que el personal que ingresaba a la funeraria, incluido él, empezaban como temporales y luego iban ascendiendo, lo que evidencia una práctica sistemática y reiterativa de la accionada para con el personal que le presta sus servicios.

Adicionalmente, se reitera que se evidenció un interés en la representante legal de dar a entender que no existió subordinación a través de manifestaciones que a todas luces resultan ilógicas y que en ningún caso demuestran la independencia de un trabajador, como el hecho de mencionar que el demandante tenía la libertad de salir a comerse una empanada o tomarse algo, mientras se cumplía el rito litúrgico, de escoger como llegar al cementerio o lugar donde se iba a prestar el servicio o de hablar por celular, aunado a ello, la pasiva no aportó las pruebas que tenía en su poder, las cuales solo se lograron incorporar al plenario por el requerimiento que de oficio realizó el juez, siendo reiterativa la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en indicar que la existencia formal de un contrato de prestación de servicios y la afirmación del demandado respecto de tal naturaleza, no traduce automáticamente un actuar de buena fe (SL2885 de 2019)

Así las cosas, no encuentra la Sala que la Funeraria San Vicente haya aportado prueba alguna para demostrar un actuar de buena fe, ni se evidencia una razón suficiente y determinante para desconocer las obligaciones para con su trabajador,

pues se ocultó una verdadera relación laboral mediante un contrato civil de prestación de servicios, razón por la cual la sentencia de primera instancia también será confirmada en cuanto ordenó el reconocimiento de las indemnizaciones por la falta de consignación de las cesantías, y por la mora en el pago de las prestaciones sociales, encontrando procedente modificar el valor liquidado por el juzgado en relación a la sanción por no consignación de las cesantías, teniendo en cuenta el salario declarado para el año 2014, encontrando que el valor a cancelar por este concepto asciende a \$12.025.334 y no \$12.776.050, como se había indicado por el juez. Se sustrae la Sala de revisar la liquidación de la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que la misma no fue objeto de reparo y no se modificó el salario del año 2015.

2.5.4.- De los aportes al sistema de seguridad social en pensiones

Declarada la relación laboral, es claro que el demandante en los términos del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, debía ser afiliado obligatoriamente al sistema general de pensiones, siendo carga del empleador cancelar las respectivas cotizaciones en vigencia del vínculo contractual tal y como lo ordenan los artículos 17 y 22 de la referida ley 100, y toda vez que la Funeraria San Vicente S.A., no afilió al demandante y consecuentemente, no efectuó los aportes al sistema, se encuentra ajustada la orden impartida por el juzgador al imponer la obligación de cancelar el cálculo actuarial en favor del demandante ante la administradora en la cual se encuentre afiliado, procediendo si modificar el numeral cuarto de la sentencia, en relación a los salarios a tener en cuenta para que se efectué el correspondiente cálculo, así:

Año	Salario promedio Año
2010	\$515.000
2011	\$579.338
2012	\$592.599
2013	\$783.080
2014	\$896.679

2015	\$777.733
------	-----------

2.5.6.- De la indemnización por despido injusto

En criterio de esta Colegiatura, resulta procedente el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, toda vez que quedó acreditado que el señor Jonathan Macías Bedoya dejó de prestar sus servicios por decisión unilateral del empleador, según se extrae de los dichos del actor y de la declaración del señor Diego Alberto Orozco, pues sobre el particular indicó el demandante al rendir interrogatorio que dejó de prestar sus servicios en la funeraria por un altercado que tuvo con el señor Jhonatan quien se encargó de llevar un comentario para hacerlo quedar mal, afirmando que llegó a trabajar y el director le dijo que lo había bajado del servicio, que si por favor podía subir a talento humano donde Carolina, que subió y ya Carolina le explicó el motivo del despido, que en ese momento estaba subiendo la señora Lucia y le preguntó a Carolina si ya le había dicho que ya no trabajaba más, y ella le dijo que si, entonces le dijeron que se retirará y entregara el uniforme, igualmente cuando se le preguntó al testigo de la accionada, señor Diego Orozco, si sabía porque se terminó la relación de prestación de servicios, manifestó que si, que la directriz de la gerencia fue no volverlo a llamar por un inconveniente que tuvo en la empresa, pues estaba haciendo actos obscenos dentro de las instalaciones.

Es de anotar, si bien se indicó en el trámite del proceso que el demandante se vio involucrado en la realización de actos inadecuados en el parqueadero de la funeraria, ello no quedó demostrado en el proceso, siendo carga probatoria del empleador acreditar la justa causa de despido, razón por la cual será confirmada la sentencia en cuanto se declaró que el contrato de trabajo que vinculó a las partes terminó sin justa causa imputable al trabajador.

2.5.7.-De la condena en costas

El numeral 1º del artículo 365 del Código General del Proceso prevé

“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código”.

En vista de lo anterior, la condena en costas impuesta en la primera instancia a cargo de la Funeraria San Vicente S.A., será igualmente confirmada, siendo que la misma se opuso a la prosperidad de las pretensiones formulando excepciones de fondo y resultó vencida en el proceso, siendo este el criterio objetivo que da lugar a la condena.

Se abstendrá la Sala de imponer condena en costas en segunda instancia, en atención a la prosperidad parcial del recurso de alzada interpuesto en relación a los salarios del demandante.

3.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **MODIFICA** el numeral segundo de la sentencia proferida el 12 de septiembre de 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Jonathan Macías Bedoya contra la Funeraria San Vicente S.A., en el sentido de señalar que la sociedad accionada deberá cancelar al actor los siguientes valores: Cesantías: \$3.254.555; Intereses Cesantías: \$95.757; Prima Servicios: \$1.255.745; Vacaciones: \$723.334 y sanción moratoria artículo 99 Ley 50 de 1990 \$12.025.334.

2.- Se **MODIFICA** el numeral cuarto de la providencia confutada, en el sentido de indicar que los valores que deberán tenerse en cuenta para efectos de la liquidación del cálculo actuarial son los determinados en la parte motiva de esta providencia para cada anualidad.

3.- Se **CONFIRMA** la sentencia en lo demás-

4.- Sin costas en esta instancia.

5.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El anterior fallo será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Liquidación 023-2019-00593

Salario Promedio

Año	Salario promedio Año	Salario Juzgado
2010	\$515.000	\$515.000
2011	\$579.338	\$682.190
2012	\$592.599	\$888.401
2013	\$783.762	\$783.080
2014	\$896.679	\$986.239
2015	\$837.288	\$777.733

Liquidación conceptos laborales

AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
SALARIO	\$ 515.000	\$ 579.338	\$ 592.599	\$ 783.080 (1ª. Inst.)	\$ 896.679	\$ 777.733 (1ª. Inst.)	
CESANTIAS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
	\$ 42.917	\$ 579.338	\$ 592.599	\$ 783.080	\$ 893.679	\$ 362.942	\$ 3.254.555
INTERESES CES.	Prescrito	Prescrito	Prescrito	Prescrito	\$ 75.069	\$ 20.688	\$ 95.757
PRIMAS	Prescrito	Prescrito	Prescrito	Prescrito	\$ 391.906	\$ 370.719	\$ 1.255.745
					\$ 493.120		
VACACACIONES	Prescrito	Prescrito	Prescrito	Prescrito	\$ 446.840	\$ 276.695	\$ 723.535
INDM ART.99							\$ 12.025.334