



República de Colombia
Rama Jurisdiccional
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué
Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, siete de abril de dos mil veintiuno.

Clase de proceso:	Ordinario laboral.
Parte demandante:	Aurentino Acevedo Ramos
Parte demandada:	Esteban Perdomo Bernal y Beatriz Martínez Orjuela
Radicación:	73001310500420170041001(28-2019)
Fecha de decisión:	Sentencia de 7 de febrero de 2019
Motivo:	Consulta de sentencia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador
Tema:	Laboral Individual / Contrato Individual de Trabajo
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de admisión:	08 de marzo de 2019
Fecha de registro:	11/03/2021
ACTA:	09-18/03/2021

El asunto.

Procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 7 de febrero de 2019; por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad.

I. ANTECEDENTES.

1. Síntesis de la demanda y de la contestación.

Aurentino Acevedo Ramos, a través de apoderado reclama de la judicatura y en contra de Beatriz Martínez Orjuela como propietaria del establecimiento de comercio “*El Palacio de la Naranja*”, y Esteban Perdomo Bernal, se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido; que inició el 1 de junio de 2009 y terminó el 2 de mayo de 2017; acordaron como remuneración salarial \$30.000 diarios, es decir \$900.000 mensuales; el servicio se ejecutó de forma personal, como cargador de bultos, en el horario de 7:am a 9am en ocasiones hasta la 1 pm, de lunes a jueves, la parte demandada, finalizó de forma unilateral el vínculo laboral, sin mediar justa causa, y que como consecuencia de las anteriores declaraciones se condene a la parte demandada a pagarle: (i) Cesantías e intereses de las cesantías desde el 1 de junio de 2009, hasta el 2 de julio de 2017; (ii) Vacaciones de los años 2014, 2015, 2016 y equivalente al periodo del 2017; (iii) prima de servicios causados en junio y diciembre por los años 2014, 2015, 2016, y proporcional 2017; (iv) Indemnización por terminación unilateral de contrato sin justa causa; (v) Sanción por no consignación de cesantías y sus intereses; (vi) sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST; (vii) realizar aportes al sistema integral de seguridad social a favor del demandante; (viii) compensación de dotaciones; y (ix) costas procesales.

Soporta sus pretensiones en que: el 1 de junio de 2009 celebró contrato de trabajo verbal con Beatriz Martínez Orjuela como propietaria del establecimiento de comercio denominado “El Palacio de la Naranja” y el señor Esteban Perdomo Bernal, desempeñando las funciones de cargador de bultos, en las instalaciones ubicadas en la plaza el jardín PT748, de esta ciudad; atendiendo las instrucciones del empleador; y cumpliendo con el horario de trabajo señalado hasta el 2 de mayo de 2017, fecha en que Beatriz Martínez Orjuela y Esteban Perdomo Bernal, decidieron terminar de manera unilateral el vínculo laboral, sin mediar causa justa, sin cancelarle el último mes de salario y las prestaciones sociales. (4-8)

La demanda fue presentada el 23 de enero de 2017 (1); admitida con auto de 12 de diciembre de 2017 (16), decisión notificada en forma personal el 1 de febrero de 2018 a los demandados Esteban Perdomo Bernal (17) y Beatriz Martínez Orjuela (18).

Los demandados en su respuesta a la demanda se oponen a las pretensiones. Lo hechos 1, 2, 3, 4, 5 y 7 no son ciertos o son falsos. Admite que: *“como consecuencia de lo anterior mi poderdante cito e hizo comparecer al señor ESTEBAN PERDOMO BERNAL a audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, celebrada el día 9 de octubre de 2019, manifestando al empleador imposibilidad para cancelar los rubros indicados, dejando a las partes en libertad para acudir al aparato(sic) jurisdiccional por vía ordinaria, lo cual se cumple a través de la presente demanda”* -hecho 6, y el 8 *“el señor AURENTINO ACEVEDO RAMOS me ha conferido poder especial para entablar demanda ordinaria laboral contra los demandados a fin de lograr reconocimiento y pago de las sumas adeudadas a mi mandante como producto de la relación laboral.”*. Porponen las excepciones que denominan: (a) *Inexistencia del vínculo laboral*, al considerar que no se cumplen los presupuestos del artículo 23 del CST, teniendo en cuenta que el demandante nunca prestó sus servicios personales a los demandados, *“puesto que si bien es cierto lo conocen, nunca lo han contratado para el cargue o descargue de vehículos, por su mala forma en el desarrollo de sus actividades como coteró”*, en consecuencia no se puede aceptar que haya subordinación, dependencia, o salario; y mucho menos se puede predicar lo preceptuado en el artículo 24 de la precitada Ley, *“al no existir ningún vínculo entre actor y parte demandada”* y (b) *Cobro de lo no debido*, porque *“si probatoriamente se demuestra la inexistencia de vínculo laboral entre actor y demandados, legalmente no puede condenar a éstos”(22-25)*.

Con auto de fecha 23 de febrero de 2018 se dispuso tener por contestada la demanda y citó a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio -Art. 77 del CPTSS. Acto que se surtió el 13 de agosto de 2018 (28); no fue posible la solución concertada del asunto, no había excepciones previas por resolver, ni se advirtieron medidas de saneamiento que adoptar, a petición de la parte demandante se decretaron como pruebas las documentales vistas entre folios 9 al 13; las testimoniales de Juan Pablo Londoño, Jorge Hernán Marulanda, Eucaros Maya, Julio Cesar Hernández y el interrogatorio y declaración de parte de los demandados; a petición de la parte demandada las documentales visibles a folio 26; las testimoniales de Aldemar Fierro Gaitán, Paola Mayerly López, Jairo Alberto Zuluaga, Rodrigo Botero Arango,

Jorge Enrique Parra Rodríguez y Héctor Fabio Pacheco Álvarez, se corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones de conclusión y se fijó la fecha y hora de la audiencia de trámite y juzgamiento Art-80 del CPTSS.(32)

El 7 de febrero de 2019 se celebró audiencia de trámite y juzgamiento, no comparecieron las partes ni los testigos y se dictó sentencia (35-36)

2. La decisión.

El a quo decidió:

PRIMERO. Absolver a los demandados Beatriz Martínez Orjuela, mayor de edad, identificada con C.C. Nro. 41.923.807 de Bogotá y Esteban Perdomo, mayor de edad, identificado con C.C. Nro. 13.990.420 de Cajamarca de todas las pretensiones contenidas en la demanda formuladas por Aurentino Acevedo Ramos, mayor de edad, vecino de Armenia Quindío, identificado con cédula de ciudadanía número 94.251.021 expedida en Calcedonia Valle, dadas las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Condenar el demandante en costas, fijándose como agencias en derecho la suma de \$590.173, equivalente al 4% de lo pedido en la demanda Liquídense

TERCERO: Sí esta sentencia no fuera apelada, CONSÚLTESE esta providencia ante la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué

Funda su decisión en que el problema jurídico a resolver se centraba en establecer si realmente existió una relación laboral entre las partes, y con base en ello, determinar si tiene o no el derecho a las demás pretensiones de la demanda, para lo cual se remite a analizar el acervo probatorio obrante en el expediente, y precisar si se erigen los elementos esenciales que configuran el contrato de trabajo regulado en el artículo 23 del CST, la prestación personal del servicio, la continuada subordinación o dependencia, y un salario como remuneración, debiéndose destacar que al trabajador le corresponde probar la prestación del servicio, la cual goza de la presunción legal establecida en el artículo 24 del Estatuto Laboral; así mismo debe el trabajador demostrar los extremos temporales en los cuales

tuvo vigencia la relación laboral alegada, toda vez, que sin ellos no cabe la posibilidad de determinar la posibilidad de las acreencias prestacionales y demás emolumentos que se generen de la ejecución del contrato.

Una vez analizó una a una la totalidad de las pruebas documentales obrantes en el proceso; hizo énfasis en la inasistencia de los testigos solicitados por ambos extremos procesales. Concluye que el demandante no cumplió con la carga de la prueba tendiente a acreditar que efectivamente prestó sus servicios personales a la parte demandada, porque su sola afirmación no demuestra el hecho, al tenor de lo dispuesto por el artículo 157 del CGP, puesto que la documental aportada no dan cuenta de la prestación personal del servicio por parte del actor a favor de los demandados, y por lo mismo no hay posibilidad alguna de declarar la relación contractual entre las partes

La decisión no fue impugnada y el a quo dispuso la remisión del expediente para la consulta de la decisión.

3. Las alegaciones.

Las partes guardaron silencio.

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver la consulta de la sentencia del 7 de febrero de 2019 emitida por el Juzgado Cuarto Laboral de esta ciudad, atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 3 y 69 del CPTSS. No se atisba la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. Sobre el problema a resolver.

Para resolver la consulta, precisa la Sala determinar si de las pruebas arrimadas al proceso se puede establecer la existencia de un contrato de trabajo como lo predicen los hechos de la demanda.

Definido lo anterior se estudiará la procedencia no de las pretensiones de condena.

Para el a quo el demandante no demostró los elementos del contrato de trabajo.

Para la Sala la decisión objeto de consulta corresponde con lo demostrado, por tanto, se confirmará.

Sobre la existencia del contrato de trabajo.

El artículo 22 de CST¹, dispone que trabajador es la persona natural que presta un servicio personal y empleador, la persona natural o jurídica que lo recibe y remunera; y sus elementos, según el artículo 23 del CST², son: la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, y; un salario como retribución del servicio.

El artículo 24 del CST³, *toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*; razón por la cual, de una parte, la solución del presente asunto debe iniciar bajo tal premisa, de otra, el trabajador debe acreditar

¹ **ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN.** 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, *empleador*, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

² **ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** 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.

³ **ARTÍCULO 24. PRESUNCIÓN.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

la prestación personal del servicio, de no hacerlo, deviene el fracaso de la pretensión declarativa de la existencia de una relación de trabajo regida

por un contrato de trabajo - CSJ SL14850-2014⁴, SL8159-2016⁵, SL6621-2017⁶ y SL2480-2018⁷. Así lo ha indicado la jurisprudencia

⁴ ...Frente al citado análisis del juez de alzada que realizó para efectos de determinar la existencia del contrato, conviene precisar previamente lo que esta Sala tiene asentado de vieja data frente al objeto sobre el cual recae la carga probatoria asignada al demandante, a saber:

En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador.

Aquí desde un comienzo, tal y como lo halló establecido el Tribunal, quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral, que en el sub lite, acorde a las reglas de la prueba, no fue desvirtuada por la sociedad demandada, conforme se establecerá en sede de instancia. CSJ SL 26 de jun. De 2011, No.39377.

⁵ ...**Entonces**, en primer lugar, le corresponde a la Sala resolver si el *ad quem* se equivocó en la inteligencia dada al art. 24 del CST, una de las premisas jurídicas sobre las cuales fundó su decisión absolutoria.

Al respecto, sea lo primero recordar que tal como de antaño lo ha adoctrinado la Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2º de la L. 50/1990, según el cual «*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*».

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la *litis* su actividad personal, para que se presuma en su favor el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, demostrando que la relación fue independiente y no subordinada.

Siendo ello así, el *ad quem* no incurrió en el error jurídico que se le enrostra, pues precisamente fue esa la intelección que le imprimió a tal preceptiva.

En efecto, en la decisión confutada, el Tribunal comenzó por hacer una extensa alusión a la citada presunción y afirmar que la misma responde «*a la protección de un derecho constitucional inherente al ser humano, cual es el derecho al trabajo*». Tras esa reflexión, dedujo entonces que al trabajador únicamente le corresponde probar la prestación del servicio «*quedando relevado de la carga de la prueba que entraña la demostración del hecho presumido, el contrato de trabajo*». No obstante, afirmó que dicha presunción legal admite prueba en contrario.

La ausencia de tal yerro jurídico endilgado al *ad quem*, lo llevó a seguir el examen probatorio, pues le atribuyó a la parte actora la carga de la prueba de la prestación personal del servicio. Así, una vez analizados en conjunto los medios de convicción, concluyó no sólo la falta de demostración de tal requisito, sino también la falta de acreditación del «*salario o contraprestación [que] percibía*», y de la «*la vigencia temporal de dicha actividad*»...

⁶ «*Vale la pena recordar, al igual que lo hizo el juez plural, que, como expresión de la finalidad protectora del derecho del trabajo, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.*»

El trabajador que pretenda ampararse en la presunción legal a la que se ha hecho alusión debe acreditar la prestación personal del servicio, pues la presunción solo cobra efectos si se cumple con este ingrediente normativo especial, es decir, la *relación de trabajo personal*, si no lo hace, la presunción no aplica, deviniendo el fracaso de la pretensión de declarativa de la existencia de una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo -CSJ SL14850-2014⁸, y para acceder a las condenas, debe acreditar, los extremos temporales y el salario, que son los factores que permiten efectuar la liquidación de las prestaciones patronales.

Revisada la actuación se advierte que con la demanda se allega: el certificado de matrícula mercantil con el que se acredita que la demandada Beatriz Martínez Orjuela es propietaria del establecimiento de comercio “*El Palacio de la Naranja*”; (9) el acta de no conciliación y sus comunicaciones (10-13) de la que solo se infiere que el demandante convocó al demandado Esteban Perdomo Bernal para conciliar un asunto

⁷ >>>Sea lo primero recordar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica –que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando la primera se hace manifiesta, pues en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, según el cual «*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*».

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la *litis* su actividad personal, para que se presuma en su favor el vínculo laboral, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada. <<<

⁸ Frente al citado análisis del juez de alzada que realizó para efectos de determinar la existencia del contrato, conviene precisar previamente lo que esta Sala tiene asentado de vieja data frente al objeto sobre el cual recae la carga probatoria asignada al demandante, a saber:

En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador.

Aquí desde un comienzo, tal y como lo halló establecido el Tribunal, quedó acreditada la prestación personal del servicio o la actividad desplegada por el accionante, presumiéndose por tanto la subordinación laboral, que en el sub lite, acorde a las reglas de la prueba, no fue desvirtuada por la sociedad demandada, conforme se establecerá en sede de instancia. CSJ SL 26 de jun. De 2011, No.39377.

de idéntica naturaleza; (26) paz y salvo suscrito el 15 de diciembre de 2016 por el demandante para Aldemar Fierro. Documentos de los que no es posible inferir la prestación personal del servicio, sus extremos temporales y el salario.

En esas condiciones no es jurídicamente admisible acceder a las pretensiones.

En ese orden procede la confirmación de la decisión objeto de consulta.

3. Las costas.

Sin costas por tratarse de una consulta.

III. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué en Sala Cuarta de Decisión Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia del 7 de febrero de 2019 proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Ibagué.

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: En oportunidad: devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Esta decisión se notifica en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Notifíquese y cúmplase.

CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA
Magistrado

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:

KENNEDY TRUJILLO SALAS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 4 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE

CARLOS ORLANDO VELASQUEZ MURCIA
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 002 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD
DE IBAGUE-TOLIMA

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:
ae88c01b9938b5a1a0fe7c94da45b4de6224fecf6df332c7b3b8e79c1076fd
6d

Documento generado en 07/04/2021 11:24:46 AM