



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

Sala Laboral

<b>Proceso</b>	<b>Ordinario – Apelación de Sentencia -</b>
<b>Demandante</b>	<b>JAIRO CARACAS CARABALI</b>
<b>Demandados</b>	<b>DISTRITIENDA DE COLOMBIA S.A.</b>
<b>Radicación</b>	<b>76001310501620190128 01</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Contrato Realidad -</b>
<b>Sub Temas</b>	El trabajador debe probar la prestación del servicio. No se probó la subordinación.  Los extremos laborales deben ser probados por quien los alega. Carga dinámica de la prueba.

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de noviembre de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por el **demandante**, en contra **Sentencia No. 071 del 13 de abril de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

### **Alegatos de Conclusión**

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

**SENTENCIA No. 181**

### **Antecedentes**

**JAIRO CARACAS CARABALI**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la empresa **DISTRITIENDA DE COLOMBIA S.A.**, con miras a que se declare la **existencia de una relación de trabajo**.

Como consecuencia de lo anterior pide se condene al demandado a pagar **prestaciones sociales**, tales como, auxilio de transporte (sic), prima de servicios, cesantías y sus intereses y **vacaciones**, causadas desde el 11 de enero de 2004 hasta el 3 de mayo de 2017, **indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria y las cotizaciones al fondo de pensiones**.

### **Demanda y Contestación**

En resumen, de los hechos señaló el actor que, ingresó a laborar a la empresa **DISTRITIENDAS DE COLOMBIA S.A.**, el 11 de enero de 2004 bajo un contrato verbal de trabajo. Que, desempeñó el cargo de oficios varios, pues era el encargado de recibir la mercancía, realizando actividades de cargue y descargue de productos Alpina, labor que requería alrededor de 8 horas diarias.

En cuanto a la remuneración, explicó que recibía \$100.000 los cuales se distribuían entre 6 personas y que estos pagos se los hacían en efectivo. Que, el horario dependía de la cantidad de mulas que llegaran desde Bogotá en la semana, estableciéndose como jornada de 7:00 a.m. hasta las 3:00 p.m., pero a veces se extendía hasta más allá de las 6:00 p.m.

Dijo que, el 3 de mayo de 2017 el señor Alex Falla, en calidad de administrador dio por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso.

La demandada **DISTRITIENDAS DE COLOMBIA S.A.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“CARENCIA PROBATORIA DE LOS SUPUESTOS FACTICOS QUE SOPORTAN LAS PRETENSIONES”**; **“PAGO Y COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“BUENA FE”**; **“PRESCRIPCION”** y la **“GENERICA E INNOMINADA”**<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Mayúscula son propias del texto.

## **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 071 del 13 de abril de 2021**, **declarando** probadas las excepciones propuestas por el demandado; **absolviendo** de todas las pretensiones de la demanda y **absteniéndose** de imponer costas en contra del demandante.

Para arribar a tal decisión, la *A quo*, sostuvo que, del acervo probatorio se tiene que se está frente a un servicio independiente y autónomo que se desarrolló momentáneamente de forma ocasional transitoria, sin ser permanente ni exclusiva.

Que, no se establecieron órdenes ni directrices, pues la remuneración dependía del número de mulas que llegaran con la mercancía, la que se pagaba al terminarla y sin que se estableciera un horario, esto lo manifestó el testigo de la parte demandante, sin embargo, al tener interés en la resultas del proceso y a pesar de ser conocedores directos, su declaración debe venir corroborada con otros hechos que la hagan verosímil, por lo que, consideró que no existe una prueba que demuestre una verdadera relación contractual laboral del actor con la empresa demandada, pues no existe dentro del haber probatorio la forma de establecer los hitos de la relación, precisamente por tratarse de una labor transitoria, no sujeta a horario ni jornada mínima legales de trabajo y tampoco puede establecerse una remuneración fija por esa labor.

## **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión, **recurrió la parte demandante**.

Sostuvo que, no se tuvo en cuenta la situación del demandante como trabajador de esa empresa.

Que, la testigo de manera involuntaria escuchó eso (no explica a que hace referencia ni que testigo), pero que la versión rendida es creíble, además, reposan unas declaraciones juramentadas en el expediente. Que, del testigo de la parte demandada José Romario, se pudo

evidenciar que, no conocía al demandante, pues a pesar de ser una persona que ingresó a trabajar en el año 2008, no pudo describir al demandante y se notaba que estaba recibiendo respuestas de alguien más.

Indicó que, la demandada no presentó pruebas para controvertir su dicho, pues si la empresa decía que, este no hacía ese trabajo, tampoco soportó quien lo hacía realmente.

Finalmente manifestó que, trabajó en esa empresa, por ende, existió una relación laboral.

### **CONSIDERACIONES**

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde; resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

#### **Problema Jurídico**

El debate se circunscribe a establecer si en el presente caso obra material probatorio suficiente que demuestre que entre **JAIRO CARACAS CARABALI** y la empresa **DISTRITIENDAS COLOMBIA S.A.**, existió un contrato de trabajo realidad.

#### **Análisis del Caso**

#### **Normatividad y Jurisprudencia Aplicables**

En este orden de ideas, es pertinente resaltar lo dispuesto en el **artículo 23** del **Código Sustantivo del Trabajo**, que, al tenor literal, expresa:

“(...)

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 oblique 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”. (Resaltado y subrayado por la Sala)

A su vez el **Artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo**, contiene la presunción legal según la cual: **“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”**, pero bajo el entendido que le corresponde demostrar la prestación del servicio a quien pretende el reconocimiento del vínculo laboral. En estos términos de antaño lo ha señalado la Corte Constitucional, en la Sentencia T – 063 de 2006. Magistrado Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

“Con relación a la nombrada presunción, la Corte ha señalado que es de naturaleza legal, de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. En consecuencia, al empleador se le traslada la carga de la prueba, caso en el cual el juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), tendrá que examinar el “conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.”.

Consagra el **Artículo 53 de la Constitución Política** los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre ellos, el de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, esto es, que las relaciones jurídicas surgidas entre el Empleador

y el Trabajador, con ocasión de una relación de trabajo, priman sobre las formas jurídicas que de manera general se hayan adoptado frente una relación de este estilo. Dicho principio se sustenta en la existencia de una relación de trabajo que se convalida por la situación real y las condiciones en que se encuentra el trabajador respecto de su empleador, y no depende de la apariencia contractual que se haya adoptado, de allí que el alcance del principio de la primacía de la realidad pretende esencialmente es demostrar la existencia de un contrato de trabajo.

La H. Corte Constitucional se ha referido en innumerables pronunciamientos al elemento **subordinación** como característico y el más importante del contrato de trabajo, de tal manera que cuando existe, comienza esa relación contractual<sup>2</sup>, destacándose así dentro del mismo, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino también el disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento acorde con los propósitos de la organización y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél<sup>3</sup>.

### **Caso Concreto**

Atendiendo las normas y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador demostrar: la actividad personal y extremos.

Bajo ese entendido se procederá a determinar si el promotor de esta acción acreditó en primer lugar la prestación del servicio y sus extremos y, si la parte demandada logró desvirtuar la subordinación.

Así las cosas, revisando el expediente se tiene que el mismo cuenta con precario material probatorio, que permita dilucidar la existencia de una relación laboral entre el demandante y la empresa demandada.

---

<sup>2</sup> Sentencia de tutela T-202/97

<sup>3</sup> C-386/00; M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell

Por otro lado, en cuanto a los testimonios rendidos por José Romirio Lozano y Alexander Falla (jefe de compras de la entidad), al unísono indicaron que, el demandante no tenía ningún vínculo alguno con la entidad demandada, no tenían acceso a la empresa, no tenían horario, ni salario ya que permanecían en la calle esperando que llegaran las mulas, para que se les pagara por el descargue de las mismas

Se hace necesario recordar que por mandato legal el juez debe apoyar su decisión en las pruebas allegadas al proceso de conformidad con el artículo 164 del C.G.P., pero, además, según lo expresado en el artículo 167 *ibídem*: “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.

Lo anterior debido a que la parte actora no logró demostrar la prestación del servicio personal a favor de la sociedad **DISTRITIENDAS COLOMBIA S.A.**, por ende que, la misma estuvo regida por la subordinación y regulada por un contrato de trabajo a término indefinido, por lo cual, resulta imperioso desconocer derechos cuando no se tiene certeza de los hechos aducidos.

Así las cosas, la sentencia recurrida será confirmada, se condenará en costas de esta instancia a la parte vencida. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **DISTRITIENDAS COLOMBIA S.A.**, y a cargo de **JAIRO CARACAS CARABALI**, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFÍRMASE** la **Sentencia No. 071 del 13 de abril de 2021**, proferida por el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia.

**SEGUNDO: CONDÉNASE** en costas de esta instancia a la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **DISTRITIENDAS COLOMBIA S.A.**, y a cargo de **JAIRO CARACAS CARABALI**, la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

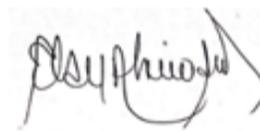
**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente

  
**ALVARO MUÑIZ AFANADOR**  
Magistrado

  
**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada