



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, diciembre 14 de 2022

Radicado: 05266- 31- 05-001-**2018-00051-01**
Demandantes CELMIRA DE JESÚS GONZÁLEZ ESPINOSA
Demandados LABORATORIO LAPROFF SA
Asunto: CONTRATO DE TRABAJO – PRESTACIONES SOCIALES

La Sala Sexta de Decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, la que se expone en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

A través de la acción judicial, pretende la actora se declare la existencia de una relación laboral con la sociedad accionada con ocurrencia entre el 1 de septiembre de 2014, el que adujo terminó el 3 de agosto de 2017 por renuncia de la actora, pero por causas imputables al empleador. Así las cosas, reclama el pago de prestaciones sociales y beneficios laborales de todo el tiempo teniendo como base

salarial la suma de \$4'000.000, sanciones por despido indirecto, por omisión de pago de prestaciones sociales y de consignación de las cesantías.

En respuesta a la demanda Laboratorios Laproff SA, en adelante Laproff negó la existencia de una relación laboral en los extremos expuestos, aclarando que inicialmente la actora fue vinculada para una asesoría externa, teniendo libertad de horario y se retribuía por honorarios. Luego en el año 2017 se suscribió un contrato de trabajo pero fue la demandante quien solicitó que el pago se hiciera de forma fraccionada, designando a quien recibiría la porción no salarial. Refiere que el contrato terminó por decisión de la actora.

En sentencia que desató la primera instancia, el A quo atendiendo a los elementos de prueba recaudados, en particular los dichos de los testigos concluyó que la señora Celmira González tuvo dos vinculaciones con Laproff; inicialmente por prestación de servicios para un proyecto de depuración de inventarios, donde el pago se realizaba por honorarios, pero bajo una tercerización con su esposo e hijo, sin que se verificara una subordinación con el contratante, la que no se estructura por la articulación con personal de la empresa en tanto resultaba necesaria para la ejecución de la misión contratada; destacó que conforme a los reportes de ingreso no acudía a la empresa todos los días y con permanencia en diferentes horarios y se dejaba la constancia que era como independiente o visitante.

También declaró que existió una vinculación de tipo laboral entre el 1° de febrero al 3 de agosto de 2017 donde hubo un pago irregular toda vez que una porción se excluyó como factor salarial. Así las cosas, ordenó el reajuste de prestaciones sociales y vacaciones entre tal lapso con una base de \$2'000.000 al igual que ordenó el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones con este IBC.

Absolvió de las demás condenas y gravó en costas a la pasiva.

Decisión que fue **recurrida por la activa** insistiendo en la existencia de una relación de naturaleza laboral ocurrida entre el 01/09/2014 al 03/08/2017, donde la actora realizó las mismas funciones, habiéndose probados los elementos de existencia de una relación laboral, no solo la prestación del servicio, su remuneración, pero además no se desvirtuó la subordinación.

Reprocha la valoración efectuada de la prueba testimonial con la cual en su criterio se establecería que a la actora se le daban órdenes, se le asignó un lugar de trabajo y cumplía un horario. Se opone a la conclusión que niega la relación laboral por la ausencia de una reclamación en vigencia de la predicada relación y que si bien no comparecía a la empresa todos los días de trabajo, debe tenerse presente que cuando lo hacía, excedía el tiempo de una jornada ordinaria y que a la actora se le asignó un sitio de trabajo porque los procesos de inventario los debía realizar en la compañía.

Disiente de la conclusión de absolución de indemnización por despido sin justa causa, la que se generó por causas imputables a la accionada en razón a los comportamientos de abuso laboral, tal como lo indicó la testigo Margarita Henao.

Refiere que al concluirse que hubo una única relación laboral, debe pagarse las prestaciones sociales, cálculo actuarial por las cotizaciones omisas al sistema de seguridad social en pensiones, al igual que las indemnizaciones por no consignación de cesantías y de prestaciones sociales, develando un obrar de mala fe en tanto el empleador ocultó un pago salarial bajo un concepto de honorarios, cuya legalización lo hacía el mismo empleador.

A su turno la pasiva recurrió la decisión en lo desfavorable exponiendo que fue la actora quien indujo a la empresa a realizar un pago fraccionado de la remuneración, por tanto no puede sancionársele por un obrar imputable a la demandante.

ALEGATOS

Concedido el término establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 la pasiva presentó escrito en el que reitera los argumentos de defensa referentes a una existencia de una relación de naturaleza comercial, donde la actora fue vinculada para un proyecto de depuración de inventarios, y así se demostró con la prueba recaudada.

CONSIDERACIONES

Previo al análisis, en el presente evento resulta relevante poner de presente que se encuentra por fuera de discusión que: **1)** Celmira de Jesús González Espinosa prestó servicios personales para la empresa Laproff desde el 1° de septiembre de 2014, donde el pago era realizado a título de honorarios (así lo acepta la demandada en el hecho 2 de la demanda – pág 147); **2)** que entre el 1° de febrero al 3 de agosto de 2017 existió un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, para el cargo de coordinadora de Almacén (pág 125 – archivo N° 1), **3)** que en vigencia de esta vinculación laboral la remuneración ascendía a \$4'000.000 mensuales, empero este se fraccionó en \$2'000.000 como salario e igual cantidad bajo el concepto de transporte que se soportaba en una cuenta de cobro a nombre de Nicolás Jaramillo, hijo o esposo de la demandante (así se acepta en la respuesta al hecho 10 – pág 149- archivo N° 1) y **4)** que el día 3 de agosto de 2017 la actora presentó renuncia al cargo (pág 45 – archivo N° 1)

Así las cosas, atendiendo a los aspectos objeto de apelación habrá de establecerse si la prestación personal del servicio de Celmira de Jesús González Espinosa comportó una relación de naturaleza laboral. De igual forma se determinarán los efectos de la remuneración fraccionada a partir del 1° de febrero de 2017.

Pues bien, conforme al artículo 23 del CST, para que exista un contrato de trabajo, se requieren tres elementos: la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario. Y de acuerdo con el artículo 24 ibídem, probada la prestación personal

del servicio, nace la presunción de existencia de un contrato de trabajo, que genera el reconocimiento de prestaciones y beneficios que son propios de tal vínculo.

La norma narrada (artículo 24 del CST) revela el sistema de cargas probatorias que se generan en los eventos en que se alega la existencia de una vinculación laboral, donde al trabajador o sus beneficiarios, habrán de probar la prestación del servicio, siendo del resorte del accionado, demostrar que no hubo subordinación a efectos de derruir la presunción.

Conforme a los elementos de defensa del presente trámite, donde la pasiva sostiene que la relación de las partes previo al mes de febrero de 2017 fue de naturaleza comercial a través de un contrato de prestación de servicios, conviene indicar que de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema, Sala de Casación Laboral ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, entendida como la posibilidad que tiene aquel de ejercer control y vigilancia sobre las labores del trabajador, imponiendo órdenes que deben ser cumplidas por el subordinado; en contraste el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida, lo que no obsta para que el contratante disponga instrucciones y ejerza vigilancia sobre la labor encomendada.

Se trata pues de una situación que debe analizarse en cada caso concreto, sin que exista una tarifa legal o compendio de conductas que deban demostrarse para derruir la presunción a través de la prueba de la falta de subordinación, pues no todos los eventos objeto de debate presentan un panorama diáfano de subordinación, en tanto la realidad presenta múltiples formas de prestación de servicios.

Para estos eventos de zonas dudosas, a juicio de la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha de acudirse a la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que a modo enunciativo referencia conductas que generan indicios de existencia de una relación laboral, entre ellos la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona, la disponibilidad del trabajador, la aplicación de sanciones disciplinarias, el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio, el suministro de herramientas y materiales, así como el carácter de esencial de la labor prestada para el contratante.

Respecto a este último aspecto (prestación de un servicio esencial para el contratante), la sentencia SL 3126 de 2021, que a su vez se remite a la SL5042-2020 indicó:

“Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020.

Se precisa que, en tratándose de disciplinas liberales, entre ellas la contabilidad o asuntos financieros, donde predominan las labores intelectuales, que se encomienda la realización de una labor específica o la consecución de un resultado, en ocasiones conforme a la usanza y prácticas profesionales estas se realizan de forma independiente, permitiendo cierto grado de autonomía para su ejecución, pudiendo el profesional determinar los tiempos, lugares, forma e incluso valiéndose de terceros para lograr el fin contratado.

Pese a esta posibilidad de ejercicio liberal o autónomo, tales disciplinas no están exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que esta opera en “*toda relación de trabajo personal*” por tanto la carga probatoria de destruir la presunción es del resorte de aquel reputado como empleador a través de probanzas serias y suficientes sin que baste la remisión a elementos formales como la existencia de un contrato de naturaleza civil o comercial, o la simple manifestación de tratarse de una actividad liberar, accidental o ajena al objeto social del accionado, consideración expuesta por la Corte Constitucional en sentencia C 665 de 1998 y reproducida por la Sala de Casación Laboral de la CSJ en sentencia SL 225 de 2020 que indica:

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será 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.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores. (corte constitucional C 665 de 1998)

Bajo estas premisas se descende al **caso concreto** y tras verificarse el material probatorio se concluye que la accionada Laproff **derruyó la presunción de existencia de una relación laboral** a través de la demostración de una relación exenta de subordinación en el periodo previo al 1° de febrero de 2017, así:

Como testigos se escucharon los señores Víctor Augusto Hernández Cuartas, Lucía Cristina Peñalosa Hoyos, Margarita Henao Posada y Johnny Alexander

Osorio Tobón, quienes al unísono refirieron que Laproff presentaba inconsistencias en su inventario, lo que hacía que los resultados del margen de utilidad no reflejaran las cifras reales de la empresa. En razón a esta disparidad se contactó a Celmira para que asistiera a la empresa en este proceso de saneamiento. Los testigos coinciden que la vinculación de Celmira fue verbal, que se convino que trabajaría por horas, pero al evidenciar que el diagnóstico era complejo, se cambió la modalidad por uno pago global.

Empero al indagar a los testigos por las condiciones de la prestación del servicio se establece que ella es propia de una relación exenta de subordinación, así:

VÍCTOR AUGUSTO HERNÁNDEZ CUARTAS (Audiencia 29/06/2021 - minuto 18 en adelante) se identificó como trabajador de Laproff quien instaló un desarrollo de software entre los años 2007 a 2016, y en razón al problema de inventarios recomendó a Celmira para su ajuste, quien además ya había prestado servicios para Laproff en la capacitación del uso del sistema que este testigo implementó en la empresa. Refiere que inicialmente Celmira acudía a la empresa por horas y que después su prestación era casi todos los días.

Aclaró el testigo que él acudía a la empresa 3 veces por semana y que ese era el único contacto que tenía con Celmira, con quien articulaba su trabajo ya que los ajustes al inventario se realizaban en el sistema que había implementado y era ella quien capacitaba a los trabajadores en el uso del sistema. También refirió que tenía contacto con Celmira en las reuniones y sabía que ella acudía a cumplir sus tareas los domingos.

En cuanto a la dirección de las labores de Celmira explicó que se le contrató para hallar unos faltantes en las bodegas, pero a la vez tenía requerimientos de la

señora Olga Marín. Aclaró que Celmira ingresaba a la empresa a las 7 am desconociendo aquella de salida, en tanto ella asesoraba otras empresas en Medellín, Itagüí, San Pedro de los Milagros, Santa Rosa, refiriendo que *“por ser persona independiente uno maneja sus horarios”* (minuto 55) cuando se le indaga por las empresas asesoradas recuerda a “Carrocerías de Antioquia”

MARGARITA MARÍA HENAO POSADA (audiencia del 01/09/2021 – minuto 6 en adelante) quien se identificó como consultora de Laproff y refirió que también instauró un proceso judicial en contra de esta empresa, indicó haber conocido a Celmira como la persona que encargaron para los inventarios en las bodegas. Explicó que la vinculación de Celmira fue verbal con Margarita Jiménez para que le ayudada a interpretar unos informes financieros, para saber el estado de rentabilidad de la empresa, hallando dificultades en los inventarios por tanto Celmira propuso la implementación de un programa.

Narró que inicialmente la contratación de la actora era por horas, pero no superó los 2 meses ya que el trabajo era muy grande entonces le propusieron que acudiera a la empresa 3 veces por semana pactando un pago global, tiempo de servicio que aumentó al punto que la actora acudía todos los días, incluyendo fines de semana, en jornada de 8, 10 ó 12 horas (minuto 17), aclarando que cada que ingresaba a la empresa hacía el registro como visitante, a diferencia de los empleados quienes tenían un registro con huella.

Explicó que Celmira trabajaba con los encargados de las bodegas, se reunía con los jefes para comentar los hallazgos: Robinson, Carlos Durán, Liliana, Beatriz Velásquez, a quienes remitía informes o quienes pedían los indicadores. También se reunía con esta testigo acordando una hora y día.

Explicó que la vinculación se mantuvo bajo los mismos términos iniciales, salvo la remuneración que fue aumentando, pues ella recibió un pago inicial en enero de

2015 como de 5 millones, luego se le pagaban un estimado de \$1'350.000 mensual y en el 2016 lo era de \$2'000.000 mensuales. Pagos que recibía previa elaboración de una cuenta de cobro que hacía el señor Johnny a nombre del esposo de Celmira, pero consignado en la cuenta de ella (minuto 1:04:00) esta intermediación se daba porque ella no pagaba seguridad social, indicando que necesitaba el dinero, además que estaba como beneficiaria del esposo.

Contó esta testigo que para el mes de diciembre de 2016 Celmira entregó el diagnóstico encomendado y se despidió de esta testigo, diciéndole que no quería trabajar más allá porque estaba desmotivada, no sabe cuánto tiempo estuvo por fuera de la empresa, cree que fueron 10 ó 15 días, pues luego se le ofreció una contratación directa (minuto 1:46:00).

Para efectos de esta contratación narró que Celmira había solicitado que fuera por honorarios, pero le indicaron que no podría ser así en tanto en esta ocasión como jefe de almacén tendría a su cargo a personal, por lo que convinieron en una porción salarial y otra como servicio de transporte (minuto 27).

Empero este vínculo terminó en agosto de 2017 cuando Celmira renunció, misiva que recibió esta testigo en tanto ni Lucía Cristina, ni la persona de gestión humana lo quisieron hacer. Refiere que la demandante renunció al haber llegado a su límite sintiéndose acosada por Olga Madrid, con malos tratos, por no sentirse apoyada y prefirió renunciar, situación que era conocida por esta testigo, pero que Celmira no escaló al comité de convivencia de la empresa (minuto 31)

LUCÍA CRISTINA PEÑALOSA HOYOS (audiencia 29/06/2021 – minuto 1:16 en adelante) refirió que dada la necesidad de depuración de inventarios se contactó a Celmira a quien se le permitía realizar la tarea en el horario que pudiera en tanto prestaba servicios para otras empresas, por tanto no tenía una jornada, incluso hacía sus tareas sábados o domingos, lo que le permitía estar ausente en algún

día de la semana, recibiendo como pago unos honorarios, los que inicialmente se retrasaron en tanto Celmira no presentaba la cuenta de cobro, la que finalmente la hizo a nombre de su hijo pues ella no pagaba la seguridad social.

Refirió que Celmira no recibía órdenes, empero si debía tener un trabajo articulado con personal de la empresa, como los jefes de bodegas, quienes no eran sus subordinados.

Aclaró que en el año 2017 Celmira fue vinculada laboralmente por Laproff como jefe de almacén, en este momento ella sí tenía empleados a cargo, además que debía atender instrucciones de superiores, como Olga Madrid con quien señala no tuvo una buena relación. Considera esta testigo que se debió al cambio de posición, pues Celmira había trabajado como independiente y por tanto tuvo problemas para aceptar la autoridad de otra persona, (minuto 1:40:00) siendo esta la razón por la que renunció.

Por último **JOHNNY ALEXANDER OSORIO TOBÓN** (audiencia 01/09/2021 – minuto 1:57 en adelante) quien se identificó como auxiliar contable y coordinador financiero de Laproff, vinculado a esta empresa desde 2007, indicó que la prestación del servicio de Celmira era como contratista con disposición de su tiempo ya que asesoraba otras empresas, por tanto no estaba presente todos los días, además que podía acudir en cualquier horario dejando un registro en portería en calidad de visitante, lo que no ocurría con los empleados, a quienes se les exigía un horario con verificación dactilar; Celmira no siempre estaba presente en el horario de almuerzo y para atender a otras obligaciones modificaba el horario de las reuniones o las cancelaba.

También resulta relevante el **interrogatorio a la demandante** de cuyos dichos se configura una confesión de libertad para la prestación del servicio a la empresa en el lapso previo al 01/02/2017.

Celmira explicó que en agosto de 2014 se reunió con Margarita Jiménez con el objeto de prestar una asesoría financiera a la empresa, teniendo contacto con esta pues previamente había participado de la instalación del programa contable, donde Celmira conceptuó que era pertinente implementar un sistema de inventario.

Refirió que ella aclaró a Margarita que tenía asesorías con otras empresas así: “en este momento yo estoy en otra empresa, puedo ir en las mañanas o en las tardes o tres días en la semana y la empresa carrocería ya estaba en liquidación y yo llevaba una asesoría contable allí” se dijo que *“miremos qué personal hay, qué necesitas y arranquemos la asesoría pacto que fue verbal, no se firmó ningún contrato, fue un convenio”* luego se reunieron con los jefes de área para presentar a Celmira y en cada bodega asignó alguien para que la atendiera, entre ellas a Olga Madrid. (minuto 1:14:00)

Indicó que ella fue contratada por horas 3 horas diarias 3 días a la semana, pero después se apasionó con el trabajo, lo que le implicaba acudir con más frecuencia y cuando se le indagó por el tiempo de trabajo indicó: *“la empresa a mí no me obligaba, para mí era tan importante ese trabajo que cuando no tenía que ir a “carrocerías” yo me iba desde las 7 am hasta las 3 pm para la empresa”* (minuto 1:21:00) cuando se le interrogó por su vínculo con la empresa “carrocerías” respondió que aún le prestaba servicios por horas (minuto 1:25:00)

Refirió que ella acudía en la mañana o en la tarde y en cada jornada indicaba las personas que capacitaría, a quienes les instalaría el software. El lugar de trabajo era en el área de inventarios.

Narró que ella no pagaba seguridad social porque no era rentable, además que tenía una afiliación como beneficiaria de su esposo, por tanto, propuso que se realizara el pago por intermedio de su esposo Nicolás Ramírez y así se hizo, que solo lo hizo una vez y que en adelante no presentó más cuentas de cobro, además que no contaba con los recursos para su afiliación a seguridad social.

Aclaró que en el mes de diciembre de 2016 se fue de la empresa una semana porque estaba agobiada de tantos problemas e indicó: *“ya terminé, las bodegas ya están listas, yo me voy. Llamé a la Dra Margarita, le presenté un diagnóstico de lo que habíamos hecho y lo que faltaba”*.

Narró que luego fue contactada por esta empresa y le indagaron por la forma en que quería trabajar, y contestó que se sentía muy cansada, que estaba muy aburrida, que no se aguantaba a esa señora (refiriéndose a Olga Madrid) y a esa otra gente, a lo que se le propuso que fuera jefe de bodega, con un salario de \$4'000.000 (tiempo de la audiencia 1:36:00)

Por otra parte, de los medios documentales se revela que Celmira presentaba informes de hallazgos y ofrecía soluciones tal como lo indican los documentos de pág 60/83, 187/191 - archivo N° 1, de igual forma se verifica un seguimiento al “trabajo de inventarios” citando a reuniones pág 173 – archivo N° 2

Aparece la cuenta de cobro del mes de febrero de 2015 (pag 126) además que la pasiva demuestra que el ingreso de la actora a la empresa quedaba consignado en una planilla para terceros y visitantes, a modo de ejemplo están las del 4 de enero de 2016 con permanencia desde las 7:00 a las 17:50 (casi 11 horas) , del 31 de diciembre de 2015 ingresando a las 6:59 a 15:55 (8 horas), del 8 de enero de 2016 entre las 7:20 a 13:00 (5.4 horas) , 6 de enero de 2016 entre las 7:23 a 12:15 (5 horas), del 13 de enero de 2016 de 7:10 a 15:15 (8 horas), del 12 de enero de 2016 entre las 9:50 a 17:10 (7,4 horas), entre una cantidad copiosa de registros los que reflejan que no existía un estándar de asistencia a la empresa, ora en los días ya que no era consecutivos, ora en el tiempo, pues no existía una constante en la hora de ingreso, como tampoco en el tiempo de permanencia, aunado a que en todos los eventos se plasmaba la condición de independiente y como motivo de visita “inventario” (pág 55/147 archivo N° 2).

Son estas las pruebas adosadas al trámite las que valoradas en conjunto llevan a la corporación a concluir que previo al mes de febrero de 2017 Celmira de Jesús González no tenía una vinculación regida por la subordinación propia de las relaciones laborales, sin que se presentaran comportamientos que generen indicios de tal relación a voces de la recomendación 198 de la OIT, así:

No existía una prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona quedando demostrado que la vinculación de la señora González Espinosa tuvo como motivación el saneamiento de los inventarios, identificando las irregularidades en las bodegas, además del correcto reporte en un sistema digital, con la capacitación de los jefes de bodegas. Resulta comprensible que para esta tarea se requiriera la constante interacción con directivos de la empresa a quienes debía presentar informes de hallazgos, lo que se no entiende como un poder subordinante, sino como el interés legítimo que tiene el empresario en la labor encomendada, que en este caso impedía que la productividad de la empresa estuviera reflejada en sus archivos contables.

La accionante no cumplía una jornada y horario para la prestación del servicio, en tanto mientras los dichos de los testigos Víctor Augusto Hernández y Margarita Henao expresaron que la dedicación de Celmira a Laproff era incesante, con sujeción a directrices patronales, la actora confiesa que era libre en su desempeño, que no se le exigía una rutina de trabajo, el que podía administrar a efectos de cumplir con otras asesorías como aquella que aún para el año 2021 sostenía con la empresa Carrocerías de Antioquia. Libertad de elección del horario de servicio que se consignó en las planillas de ingreso, las que denotan disparidad en los días de ingreso que no eran consecutivos, como tampoco estaban ajustados a una cantidad de horas mínimas, ni tiempo fijo de ingreso y salida.

Ahora bien, no desconoce la corporación que de los relatos de los testigos y planillas de ingreso se revela un gran compromiso de la actora a con Laproff, sin embargo, esta es una característica esperada en cualquier actividad profesional donde se adquieren unas obligaciones y el contratante presenta toda su capacidad para el cumplimiento de los cometidos.

En cuanto al lugar de prestación de servicio resulta lógico que este se debiera materializar en la sede de la empresa contratante por cuanto la labor encomendada implicaba la revisión física de los inventarios almacenados en las bodegas de la empresa, como también la capacitación de los empleados en el manejo del software, por tanto, no comporta una actividad que pudiera realizarse de forma remota, sin que sea este un criterio de validación de existencia de una relación de naturaleza laboral.

Ahora en cuanto a la relevancia de la misión encomendada, no desdeña esta sala la labor de depuración de bodegas con la cual la empresa hizo visibles contablemente sus utilidades y sistematizó sus inventarios, empero no se trata de una labor esencial para la labor del contratante, la que conforme al certificado de existencia y representación se basa en la fabricación y comercialización de medicamentos, equipos médicos, cosméticos y productos de limpieza y aseo (pág 16 – archivo 1) , concluyendo que la tarea realizada por la actora fue transitoria, una intervención bastante pertinente que inició en el año 2014, sin que se demostrara que previo a tal data la empresa tenía un departamento o personal asignado a tal misión, destacando que la empresa existe desde el año 1959, lo que explica la complejidad y largo tiempo que costó su depuración y que una vez concluida en diciembre de 2016 no fue necesaria esta intervención ya que la siguiente relación de Celmira con Laproff fue como jefe de bodega.

En cuanto al poder disciplinario respecto a Celmira no existe prueba de este, pese a que los testigos, la actora y la representante legal de la empresa refirieron dificultades personales entre Celmira y la señora Olga Madrid, donde no se alude la imposición de correctivos por parte de la empresa y por el contrario, se revela que por decisión personal de Celmira esta se apartó de la empresa en el mes de diciembre de 2016, sin autorización de algún directivo de Laproff, sino bajo la consideración de haber concluido el proyecto contratado, comportamiento ajeno a aquel propio de una relación subordinada, donde los tiempos de descanso, o licencias son concedidos por el empleador.

También resulta relevante la forma en que se generó la retribución económica, donde la actora confesó que fue ella quien auspició que el pago se hiciera a través de un tercero, ya que ella no quería reducir su ganancia con los aportes que le correspondían al sistema de seguridad social, lo que denota en la señora Celmira la conciencia de una vinculación ajena a los compromisos laborales tanto del empleador, como los propios.

En suma, desvirtuado el presupuesto de subordinación y por el contrario demostrado el cumplimiento de una tarea con libertad de ejecución, sin sujeción a horario y dirigida por el cumplimiento de un objetivo, mismo que marcó para la actora la finalización del vínculo para Laproff en diciembre de 2016 se concluye que esta relación no fue de naturaleza laboral, conclusión a la que arribó el fallador de instancia y que se confirma por esta corporación.

Ahora, referente a las réplicas de la pasiva quien disiente de las condenas por reliquidación de la liquidación final del contrato de trabajo, ha de indicarse que no existe discusión respecto a los extremos temporales que lo fueron entre el 1° de febrero al 3 de agosto de 2017, así lo acepta la pasiva en la contestación de la

demanda, obra certificación en la pág 125 del archivo 1° al igual que el contrato de trabajo pá 40/44- archivo N° 2.

Tampoco se discute que la remuneración era de \$4'000.000 fraccionados en \$2'000.000 como porción salarial e igual cantidad pero bajo la denominación de servicios de transporte, así se acepta en la contestación a la demanda, al hecho 10 indicando: *"...basado en la buena fe y confianza que regulaba la relación con la señora Celmira González Espinosa, laboratorios Laproff aceptó las condiciones que la señora González impuso al laboratorio con el objetivo de que asumiera el cargo de feje de Almacenes, entre ellas pagar como salario \$2'000.000 y \$2'000.000 adicionales por concepto de servicios de transporte consignados a su cuenta de ahorro personal, pero soportada con factura que ella misma firmaba a nombre de su supuesto hijo NICOLÁS DE JESÚS JARAMILLO LÓPEZ..."* (pág 149 archivo N° 2)

Mismos argumentos que adujo la recurrente para solicitar la absolución de la condena de reajuste de prestaciones, los que resultan insuficientes para rebatir las conclusiones del fallador de instancia, toda vez que la empresa de forma abierta reconoce que ocultó una porción del salario, sin que pueda aducirse que se vio compelida o engañada por la trabajadora, en tanto el contrato de trabajo no comporta un acto de sometimiento para el empleador.

Así las cosas, imprósperos son los reclamos de la pasiva, confirmando de forma integral las condenas impuestas por el fallador de instancia, sin que sean revisados sus montos ya que las partes no presentaron inconformidad en este aspecto.

Por otra parte, reclama la demandante la declaratoria de un despido indirecto o auto despido, el que justificó en *" el mal ambiente laboral, acoso que a diario recibí de mi jefe inmediato, a que no se me dio la autonomía para desarrollar el trabajo que me fue asignado, el cual fue cuestionado constantemente por el jefe inmediato,*

quien a diario se empeñó en desautorizarme delante de las personas que tenía a cargo, hizo comentarios al personal tales como que no sé del cargo y que no hice lo indicado” (pág 43 archivo N° 1)

Sobre la estructuración de esta causal de terminación del vínculo laboral la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ que sostiene que, tratándose de un evento en que la dimisión se justifica por el incumplimiento de los deberes del empleador, corresponde al trabajador demostrar la conducta irregular del empleador, al respecto la sentencia SL 3201 de 2022:

“Para efectos de poner en contexto la acusación, anota la Sala que en los eventos en que el trabajador alega la configuración de un despido indirecto, es a él a quien le corresponde acreditar que su decisión de finiquitar el vínculo laboral tuvo respaldo en la existencia de una conducta irregular del empleador constitutiva de las justas causas previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, de esa manera, acceder a la indemnización correspondiente por ese motivo.

Así mismo, ha precisado la jurisprudencia de esta corporación que las razones esgrimidas por el subordinado para concluir el contrato de trabajo por circunstancias atribuibles al patrono deben ser precisadas en el escrito en el que se exterioriza la decisión, la cual habrá de ponerse en su conocimiento sin que posteriormente se puedan invocar causas distintas.

Al efecto, conviene memorar la sentencia CSJ SL14877-2016 en la que se indicó sobre el tema lo siguiente:

El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo.

Así las cosas, en el sub lite, se tiene que al actor -al tenor de lo dispuesto en la citada norma legal- le correspondía demostrar además de la renuncia, el «incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del

empleador, de sus obligaciones convencionales o legales», que fue precisamente lo que el ad quem echó de menos [...]”

La interpretación revela un sistema de cargas probatorias, donde es preciso que el trabajador además de demostrar que para el momento de su renuncia esgrimió el incumplimiento de las obligaciones del empleador, lo que no obsta para que nutra tal declaración probatoriamente dentro del proceso, por tanto no es menester que la carta de renuncia deba contener una relación individualizada de aquello que se reprocha como incumplido, como si se tratara de una reclamación de pago o una cuenta de cobro que deba ser exhaustiva en los saldos insolutos, como tampoco debe tener una cita del artículo que ampara el derecho a la renuncia por causas imputables al empleador.

Con esta premisa se encuentra que la carta de renuncia e incluso las explicaciones ofrecidas en el trámite son insuficientes para concluir que hubo un incumplimiento de los deberes del empleador. La misiva alude conductas de acoso laboral por parte del jefe inmediato, sin mencionar nombre, pero la prueba testimonial revela que se trataba de la señora Olga Madrid. Sin embargo, de los dichos de los testigos solo se revela que no existía buena relación personal entre estas.

Fue así que la testigo Margarita Henao relató que Celmira recibía malas calificaciones de desempeño por parte de Olga Madrid, que tenía críticas negativas frente a su trabajo y que ello la desmotivó, empero nunca escaló tal situación al comité de convivencia de la empresa, pues no confiaba en sus resultados.

A la par, Lucía Cristina Peñalosa atribuyó las diferencias entre Celmira y Olga Madrid en la dificultad de aquella de someterse a la autoridad, ya que Celmira no estaba acostumbrada a tener jefe pues con anterioridad era independiente.

Bajo estas pruebas no puede concluirse con total certeza que hubo un actuar reprochable de parte del empleador a través de la señora Olga Madrid, no solo porque no se establece qué conductas son las que califica como acoso laboral, sin que la explicación genérica de “malas calificaciones de desempeño” sea suficiente, además porque tal como lo afirma la carta de renuncia la actora denunció una condición ajena a la relación laboral que la vinculaba, esto es, reclamaba autonomía en su trabajo, pretendiendo desconocer que bajo una modalidad subordinada le corresponde acatar las directrices que imponga el empleador, salvo los límites de respeto a los derechos mínimos de la persona, aquellos que atenten contra su integridad, condición que no se probó en el presente evento.

Así las cosas, toda vez que la terminación del contrato fue una decisión unilateral de la trabajadora, sin que probara que fue suficientemente provocada por el empleador, impróspera es la súplica de condena por indemnización por despido sin justa causa.

Por último, en cuanto a las pretendidas sanciones por falta de pago de las cesantías del año 2016 (numeral 3° artículo 99 de la Ley 50 de 1990) y por falta de pago de las acreencias laborales a la terminación del vínculo laboral (artículo 65 del CST) debe precisarse que las mismas no son de aplicación automática, por cuanto se hallan mediadas por la demostración de un obrar de mala fe.

Referente a la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 a la misma no hay lugar en tanto la norma censura la omisión en la consignación de las cesantías, prestación que se liquida anualmente al 31 de diciembre y cuyo depósito ha de realizarse a más tardar el 15 de febrero del año siguiente, condición que no se cumplió en este caso en tanto la relación laboral iniciada

el 1° de febrero de 2017 culminó en agosto del mismo año con el pago directo a la trabajadora de este emolumento, sin que fuera menester su consignación.

Ahora en cuanto a la sanción por falta de pago de acreencias laborales, es necesario detenerse en los contornos propios de este evento, donde la condena impuesta no corresponde a una evasión total de las obligaciones laborales, sino un reajuste al desconocer una porción salarial.

Situación de la cual la pasiva no logró excusarse para efectos de abstraerse de la condena, sin embargo sí resulta claro que la tercerización en el pago fue solicitada por la demandante, quien dentro de la vinculación en el año 2014 refirió que como independiente no realizaría los aportes a seguridad pues ello afectaba su ingreso, por lo que sugirió que lo fuera a través de familiares, lo que también se produjo en la vinculación del año 2017, ya que la porción de \$2'000.000 ingresaba a la cuenta bancaria de la actora, pero se legalizaba con un pago a su hijo. Situación que a voces de la testigo Margarita Henao también fue solicitada por la demandante, quien propuso que su vínculo como jefe de almacén fuera por honorarios, lo que denota una vez más el interés de la demandante de reducir los descuentos o aportes en su relación con Laproff.

Encuentra la sala que la evasión de una porción salarial trae efectos adversos y favorables a la actora; por una parte redujo su ingreso base de cotización para el sistema pensional y liquidación de prestaciones sociales, condición que ya se remedió con la condena respectiva, pero a la vez cumplía el mismo propósito que señaló en el año 2014 cual era obtener un ingreso neto superior, pues de esta forma los descuentos para el sistema pensional eran inferiores y su retribución superior.

Así las cosas, existe un obrar incorrecto del empleador, pero no resulta claro que este respondiera a la mala fe que se sanciona, o movido por el propósito de defraudar a la trabajadora y por el contrario se revela un acuerdo entre las partes a efectos de favorecerla, así las cosas, se absolverá a la entidad de la sanción deprecada.

Resta por indicar que se confirma la condena en costas en primera instancia, la que no se impone por esta corporación toda vez que las réplicas de las partes no fueron acogidas.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, CONFIRMA de forma total la providencia recurrida.

Cosas en primera instancia como dispuso el A quo. sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

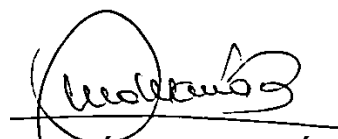
Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05266- 31- 05-**001-2018-00051-01**
Demandantes **CELMIRA DE JESÚS GONZÁLEZ ESPINOSA**
Demandados **LABORATORIO LAPROFF**
Decisión: CONFIRMA
Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 17 de enero 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO