

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Medellín, julio veintiocho (28) de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 0500131050152018002501, promovido por el señor **LUIS EDUARDO TORO BEDOYA** en contra de la señora **LUZ ELENA ZAPATA CANO**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de

0500131050152018002501

la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **233**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Toro Bedoya elevó acción judicial solicitando la existencia de una relación laboral mediante un contrato a término indefinido desde el 1 de septiembre del año 2003 hasta el 28 de diciembre del año 2016, la terminación de manera unilateral e injusta de éste y por tanto, se ordene el pago de la indemnización correspondiente al despido sin justa causa, con la sanción moratoria del artículo 65 del CST , la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías en un fondo. Igualmente, el pago de vacaciones, primas, cesantías e intereses a las cesantías por todo el tiempo laborado, con la correspondiente dotación de vestido y calzado de labor y las cotizaciones correspondientes en salud, pensión y riesgos profesionales. La indexación de lo pretendido y las costas del proceso.

Como fundamento factico de lo pretendido, indicó, que, laboró como trabajador doméstico para la demandada entre el 1 de septiembre de 2003 hasta 28 de diciembre 2016, con un horario de 8:30 am a 5:00 pm una, vez por semana, normalmente los días viernes, sábados o domingos con un salario de \$50.000 semanales. Para el 28 de diciembre del año 2016. Fue relevado de sus funciones bajo el argumento que la vivienda iba a ser demolida y se iniciaría una construcción, adeudando para dicho momento, las prestaciones sociales de la relación laboral, las

0500131050152018002501

cotizaciones en salud, pensiones y riesgos profesionales y la dotación y calzado de labor.

Admitida la demandante y notificada, la pasiva fue notificada y contestó la demanda, negando la existencia de la relación laboral, e indicando que, el demandante realizaba de manera autónoma y bajo su propia cuenta y riesgo la labor de limpieza y aseo que realizaba en su propio horario, los días que él indicaba, una vez por semana y donde no se demoraba más de treinta minutos. Explicó ser inaudito siquiera indicar que el mantenimiento de una piscina se demorara de 8:30 am a 5:00 pm, y por cada limpieza se le canceló el valor de \$50.000. Negó habersele dado directrices u órdenes al demandante. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones e interpuso las excepciones que denominó: *“Falta de causa para pedir”*, *“Buena fe”*, *“Mala fe del demandante”*, *“Prescripción”*, *“Compensación”*.

En sentencia proferida el diecinueve (19) de octubre del año dos mil dieciocho (2018), el juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, resolvió Absolver a la demandada de todas las pretensiones invocadas en su contra, declarando la inexistencia del vínculo laboral condenó en costas al demandante.

ALEGATOS

Corrido el término para allegar, las partes no hicieron pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta instancia, consiste en determinar la existencia de la relación laboral entre las partes, de haber existido, sus extremos, las causas de su

0500131050152018002501

fenecimiento, si se adeudan conceptos laborales, las sanciones de los artículos 65 del CST y 99 de la ley 50 de 1990 y los aportes en seguridad social por el tiempo de la relación laboral, la indemnización por despido injusto y las cotizaciones en salud pensión y riesgos. Igualmente, si el demandante le asiste el derecho a percibir dotaciones de calzado y vestido de labor.

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Por su parte, el artículo 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona, aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, expediente 36.549).

0500131050152018002501

El contrato de trabajo, es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“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.”

Igualmente, en el artículo 24 *ibídem* expuso lo siguiente:

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

Es así como mínimamente, el trabajador, en este caso el señor Luis Eduardo Toro Bedoya, debe acreditar en el marco del proceso judicial, la prestación personal del servicio a favor de los accionados, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Es precisamente este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

La subordinación propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las

0500131050152018002501

condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

El beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual, y que es por esta especialidad amparado, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

Una vez generada la certeza sobre la prestación personal del servicio a su favor, le asiste la carga probatoria a la pasiva, si se niega a lo pretendido, de demostrar que dicha labor fue autónoma, independiente y no subordinada.

La Sala recuerda las voces de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL 888 de 2023 al respecto:

“Pues bien, en relación con los elementos indicativos de la existencia del contrato de trabajo ha señalado la Sala que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios

0500131050152018002501

especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas (CSJ SL3126-2021).

Así también se ha dicho que en este tipo de contratación no están prohibidas las instrucciones o directrices en la ejecución del servicio, pues «naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador» Es así como es factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo (CSJ SL3126-2021). “

Ahora, en la contestación de la demanda se encontró aceptada la prestación de un servicio, empero, se enunció que ésta correspondía a un contrato civil que el actor, realizaba por su propia cuenta y riesgo de manera semanal, por un lapso no superior a 30 minutos, haciendo el aseo de la piscina del domicilio de la demandada, es decir, la prestación del servicio como tal no se aceptó **de la manera descrita en el líbello genitor.**

Ahora, indicó el demandante que su labor consistía en el servicio doméstico, lo que requiere un estudio especial por parte de la Sala, pues ello, tiene una especial connotación conforme la Ley 1595 de 2012, “Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011. En este tipo de relaciones laborales, la carga de la prueba que recae en los trabajadores, según precisó la sentencia de radicación N° 42.167 del 6 de marzo de

0500131050152018002501

2012, MP. Dr. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, la H, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, es la siguiente:

“Como consideraciones de instancia, a más de las expresadas al estudiar el cargo, recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros”.

Así mismo, el Decreto 824 de 1998 definió en el ordenamiento jurídico la noción de trabajador del servicio doméstico, así:

“Artículo 1º Entiéndase por trabajador del servicio doméstico, la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar del trabajo, a una o a varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, PLANCHADO, vigilancia de niños y demás labores inherentes al hogar. Para efectos del presente reglamento se denominarán "internos", los trabajadores que residan en el lugar o sitio de trabajo. Los demás, se denominarán "por días".

0500131050152018002501

Por su parte, el Convenio 189 de la OIT de 2011: Aprobado por Colombia en la Ley 1595 de 2012: define así los trabajadores del servicio doméstico:

a) La expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

(b) La expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

(c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Este análisis tiene relevancia, por cuando recae en el trabajador la prueba de los días en los que se prestaba el servicio, conforme a lo que se indica, éste puede ser **de manera continua o por días**, es así, como una certificación salarial puede no ser igual sobre toda la relación laboral, precisamente a la naturaleza del vínculo que se refiere, cuando es una labor por días.

Nótese pues, como la carga valoratoria, en estos casos es diferente, y en atención a que sobre la existencia de la relación laboral no se aportó documental alguna, procede la Sala al estudio de los elementos de prueba recaudados en la audiencia del artículo 80 del CPT y SS así:

Recepcionado el interrogatorio de parte al demandante, valorado de cara al artículo 191 del CGT, como confesiones, se extrajeron las siguientes:

0500131050152018002501

La única labor realizada por el demandante fue la de mantenimiento de la piscina.

Realizaba el mismo trabajo en otras casas del sector y centros comerciales.

Con la labor se demoraba hora y media o dos horas.

La demandada no enunció ninguna confesión en sus respuestas.

Igualmente, se recepcionaron los testimonios de:

María Pérez Muñoz: Es la empleada doméstica de la demandada. Conoce al demandante quien iba el viernes cada ocho días a aspirar la piscina. Al demandante se le daba 50 mil pesos. El demandante iba a la hora que el bien podía y después de hacer la labor se retiraba. Nunca se le llamó la atención. Si no se presentaba un día a aspirar la piscina lo hacía al otro día.

María Arango Serna: Trabajó con la demandad. Explica que el demandante iba los viernes o los sábados a hacer el mantenimiento de la piscina en una casa se la Loma de las Parra. Unos días los viernes y otros sábados. Prestaba los servicios en otras casas de manera simultánea. El disponía del tiempo al que iba. Lo veía una o dos veces en el mes.

De las declaraciones en comento, se puede constatar que la prestación del servicio realizado por el señor Toro Bedoya no llena los requisitos de trabajo de casa, o doméstico, y tampoco los elementos necesarios para declarar la existencia de la relación laboral, pues se desprende una labor independiente, de conocimiento específico, realizada bajo su propia cuenta y riesgo, sin supervisión alguna o

0500131050152018002501

subordinación, incluso, cuando el señor demandante no podía realizarlo simplemente no lo hacía o comparecía en día diferente.

Se concluye, por tanto, que en el presente evento el demandante no cumplió con la carga probatoria referida, pues no hubo un solo elemento que creara certeza sobre lo petitionado, y ante la inexistencia de la relación laboral cuya declaratoria fue pretendida, la totalidad de pretensiones se despachan desfavorablemente, confirmando la decisión absolutoria que se revisa en consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión que se revisa en consulta, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

0500131050152018002501

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2198de8ec432484fc2e2575aa157ee04e0a44165e5ea809241210bfa57e383b5**

Documento generado en 28/07/2023 03:18:56 PM

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