TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, once de agosto de dos mil veintitrés

S19-291
Proceso: ORDINARIO LABORAL- consulta sentencia
Demandante: **RUBEN DARIO MONSALVE ARANGO**
Demandado: **NEGOCIOS PÉREZ DUQUE LTDA.**
Radicado No.: 05001-31-05-**008-2017-00661-01**
Tema: existencia contrato de trabajo – extremos temporales
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Link: 19-291 (008-2017-00661) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, toda vez que la Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA se encuentra ausente de manera justificada, procede a conocer el proceso de la referencia en el grado jurisdiccional de consulta.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 27** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde agosto de 2011 hasta el día 09 de mayo de 2017, se condene a la sociedad NEGOCIOS PEREZ DUQUE LTDA., a reconocer y pagar los siguientes conceptos:

- Horas extras y/o trabajo suplementario, incluyendo dominicales y festivos.
- Las vacaciones, el auxilio de transporte, la prima de servicios, las cesantías, los intereses a las cesantías y la dotación, causados durante la vigencia del vínculo, teniendo en cuenta los reajustes del salario.
- Indemnización por despido injusto.

- Además, un día de salario por cada día de mora en la cancelación de las deudas laborales ya enunciadas.
- Los aportes al sistema integral de seguridad social, junto con los intereses de mora.
- Y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que el 1 de agosto de 2011 comenzó a laboral para la sociedad NEGOCIOS PEREZ DUQUE LTDA, propiedad del señor JORGE IVÁN PÉREZ ARANGO mediante contrato verbal de trabajo para desempeñarse como técnico operario de montajes y ensamblaje de estructuras y escenarios de eventos públicos y privados.
- ✓ Que dicha relación terminó el 9 de mayo de 2017 por despido sin justa causa.
- ✓ Que el salario mensual promedio era de $1.400.000, conforme se apreciaba en las libretas de control de horario que manejaba la empresa con los trabajadores informales, con la finalidad de controlar el tiempo laborado y el salario asignado.
- ✓ Que cumplía el horario asignado, bien fuera fines de semana o de jornadas de más de 12 horas diarias. Además, que las actividades que realizó los domingos o festivos, que no le fueron reconocidas con los recargos correspondientes.
- ✓ Que el empleador no lo afilió al sistema de seguridad social aun cuando la actividad que desarrollaba era sumamente riesgosa.
- ✓ Que no le entregaron uniforme de dotación salvo una camiseta de publicidad.
- ✓ Que se le adeudan los haberes que deprecada, aunado a que al momento del despido no fue liquidado.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Controvirtió NEGOCIOS PEREZ DUQUE LTDA el derecho pretendido e indicó que ninguno era cierto. Negó la existencia de la relación laboral aunque precisa que únicamente medió un contrato de trabajo por obra o labor durante los días 28 a 30 de enero de 2015 para el evento de COLOMBIATEX, tal y como se apreciaba en la única escarapela aportada con la demanda donde figura el nombre de la sociedad, pues en las restantes figuraban nombres de otras compañías como PROLIGHT y ELEMENTOS ARQUITECTURA. Que aunado a ello, ante el sistema de seguridad social para las anualidades 2016 y 2017, se apreciaban como empleadores Patricia Valderrama Restrepo, Nadiely María Urango Roldan y Dany Mauricio Osorio Aguirre, sin que

fuera posible, bajo las condiciones absorbentes descritas por el actor, haber prestado sus servicios simultáneamente Sobre las libretas de control de horario indicó que no constituyen prueba de la existencia de tal vínculo laboral toda vez que se trata de notas escritas a mano por una persona cuya identidad se desconoce, no tienen una cronología clara, ni señalan con precisión el año, la labor, el empleado ni el empleador. Añade que cuando contrató al accionante por aquella única vez, NO era mano de obra calificada, no tenía capacitación ni conocimiento especializado alguno en el manejo de la tecnología inherente al servicio prestado por la sociedad, sólo se desempeñó en oficios varios en cargue y descargue de aparatos y equipos, vigilancia de los mismos en el sitio del evento, ayuda en los montajes de las estructuras para el espectáculo, limpieza y organización de la bodega. Finalmente, aclara que las pocas veces que la empresa vinculaba a "este tipo de personal" lo hacía por el salario mínimo que correspondía a una tercera parte de la remuneración referida por el actor.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 15 de agosto de 2019, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad NEGOCIOS PÉREZ DUQYE LTDA., de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor Rubén Monsalve, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de $828.116.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora NO interpuso recurso de apelación, razón por la que el expediente fue remitido para surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Tras realizar algunas consideraciones en torno a la necesidad de la prueba y los elementos esenciales de un contrato de trabajo, expuso que el demandante no acreditó suficientemente que hubiese laborado al servicio de la Negocios Pérez Duque LTDA, dado que NO allegó prueba que permitiera dar credibilidad sobre los hechos aducidos en la demanda. No obstante, precisó que NO se configuraba la falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto PROLIGHT identificada como empleador por algunos testigos e incluso el demandante, realmente se trataba de un establecimiento de comercio (así que únicamente era un bien mercantil) que figuraba a nombre de la sociedad demandada, resultando comprensible aquella apreciación.

Frente a la prueba documental correspondiente a las 7 libretas que registraban la jornada laboral y 15 escarapelas de participación en la organización de eventos, precisó que carecían de valor probatorio pues de aquellos datos NO se podía extraer que entre las partes existió una relación laboral y menos, que la misma perduró por espacio de 5 años (agosto de 2011 y mayo de 2017). Ni siquiera permitían establecer la cronología o continuidad y tampoco existía constancia de la validación por parte de la demandada (en atención a la ausencia de sellos, logos o firmas de personas vinculadas a la empresa).

De otro lado, destacó que ninguno de los testimonios permitía establecer los extremos temporales pues no relataban con precisión la fecha exacta de ingreso del actor, tampoco conocían hasta que día ejecutó presuntamente labores, máxime cuando algunos afirmaban que los servicios prestados por el demandante eran esporádicos o eventuales para el montaje de eventos los cuales se presentaban una o dos veces por semana, además, que dichos servicios eran a favor de otras empresas en virtud de alianzas que existían con la demandada.

2.2. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Ninguna de las partes presentó alegatos.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si entre el señor Rubén Darío Monsalve Arango y la sociedad Negocios Pérez Duque LTDA, existió un contrato de naturaleza laboral, y en caso afirmativo, si se acreditaron los extremos temporales para efectos de analizar la procedencia de los haberes laborales e indemnizaciones pretendidas.

4. CONSIDERACIONES

La parte actora pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo por considerar que prestó un servicio como operario de montajes, de manera personal y bajo la permanente subordinación del señor Jorge Pérez (representante legal) y Juan David López, a quien identifica como coordinador, recalcando que en todo caso, a su juicio, el vínculo estuvo regido por un contrato de trabajo dado que le correspondía cumplir un horario, en ocasiones extenuante, bien en la bodega o fuera de ella cuando habían eventos, siendo remunerado su servicio de acuerdo a

la actividad que le correspondiese ejecutar en el ensamblaje de escenarios y estructuras, calculando que recibía un promedio mensual de $1.400.000, cómo si aquel monto NO hubiese sufrido incremento o variación durante los aproximadamente 6 años que perduró el vínculo, entre agosto de 2011 y el 9 de mayo de 2017, cuando fue despedido sin justa causa. Lo anterior, según lo enunciado en el líbelo genitor.

Por su parte la sociedad demandada negó la existencia de tal relación laboral y sólo aceptó que de aquellos años, el demandante únicamente ostentó la calidad de trabajador por tres días, entre el 28 y 30 de enero de 2015 para el evento Colombiatex. Destaca que, conforme las credenciales allegadas al plenario y algunos pagos al sistema de seguridad social, otras fueron las personas a favor de las cuales el demandante prestó sus servicios.

Bajo éste contexto, antes de adentrarnos en el análisis del asunto, es pertinente realizar las siguientes precisiones:

El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo regula lo atinente al contrato de trabajo y los elementos esenciales del mismo, en los siguientes términos:

> **"ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES**
>
> 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran 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."

De la norma anterior se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello.

Por su parte el artículo 24 ibídem establece:

> **"ARTICULO 24. PRESUNCION**. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"

Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada, sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica.

En consonancia con lo anterior, sobre los elementos que se deben analizar para efectos de verificar la existencia de un vínculo laboral, nuestro órgano de cierre en providencia con radicación 36.549 expuso que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal este demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, señaló que no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, dado que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST.

Valga aclarar en este punto que si bien la normatividad ha consagrado una presunción legal de que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo, ello no releva a quien alega su existencia de la obligación de acreditar que tal servicio se desarrolló no sólo de manera personal, sino además continuado, dependiente y remunerado; los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello. Se insiste entonces en la necesidad de acreditar las particularidades del contrato, pues se tornan indispensables al momento de efectuar una eventual liquidación.

Pues bien, cabe recordar que el operador jurídico debe apreciar las pruebas de acuerdo con las circunstancias de cada caso, aplicando las reglas de la sana crítica, en una clara expresión de la libre formación del convencimiento, tal y como lo señalan los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Esto implica además que el juez puede optar por darle prelación aquella prueba que le genere mayor convencimiento de esa realidad procesal. Y ello es importante saberlo pues de un análisis del acervo probatorio, la balanza en esta ocasión se inclina a favor del demandando. Veamos.

La prueba testimonial estuvo conformada por la declaración de tres testigos.

Inicialmente se escuchó la declaración del señor WILMAR ALEXANDER RAMÍREZ MONSALVE, quien reconoció que era sobrino del demandante. No obstante, y sea advertirlo desde ya, su versión NO resulta tan ilustrativa para la Sala, dado que, a voces de aquel, durante 5 o 6 meses del año 2015 fue compañero de trabajo de su tío pero por algunos días, lo que cercena su percepción global del asunto. No quiere esto decir que se le reste credibilidad a su relato, incluso se aprecia conteste y en la gran mayoría sus respuestas son espontáneas, el problema surge es porque, se insiste, NO tienen un conocimiento de hechos que para este caso son absolutamente relevantes, y que deben apuntar a acreditar ese poder subordinante de un sujeto respecto de otro, lo que eventualmente se imposibilita, si su contacto NO es continuo. Aquel testigo señala que su tío le colaboró para entrar a trabajar como temporal en esa empresa, es decir, lo llamaban, le preguntaban si estaba disponible para determinado evento y así lograba trabajar algunos días, a veces dos o tres en la quincena, y ya cuando liquidaban a todos los que estuvieron en cierto montaje, lo llamaban para que fuera por el dinero, liquidación que dependía de lo anotado en el cuaderno donde se registraba las horas trabajadas y la actividad realizada. Sabe que el demandante realizaba montajes y también trabajaba en bodega, señala su ubicación e identifica como empleador a PROLIGHT, siendo este el nombre de las camisetas que en ocasiones les daban para asistir a eventos, en los que laboraba en conjunto con el tío, quien no podía delegar funciones. Que otra cosa es que los eventos fueran para empresas como Pilsen, pero no identifica a los clientes como empleadores. Añade que las herramientas y graderías eran propiedad de la empresa, y que los señores Jorge y Juan David eran los encargados, además de ser quienes pagaban

Agrega el ponente que por *dinámicas familiares y porque eran allegados,* se enteró de otras particularidades, como que su tío había renunciado porque no le querían dar la liquidación, y que el contrato había durado como 7 u 9 años, lapso en que el actor no laboró para empresa diferente a PROLIGHT. No conoce a otras empresas como Elementos Arquitectura ni Yambal.

Sea del caso mencionar en este punto la oportuna aclaración realizada por la a quo, cuando al abordar el tema de legitimación en la causa por pasiva, destacó que conforme el Certificado de Existencia y Representación de la sociedad aquí demandada NEGOCIOS PEREZ DUQUE LTDA. (fls. 7 a 12), esta era propietaria del establecimiento de comercio denominado PROLIGHT ILUMINACIÓN SONIDO, y figuraba como representante legal el señor Jorge Iván Pérez Arango.

Desde ésta óptica resultan entendibles muchas de las apreciaciones del testigo. Pero en todo caso, su versión, por sí sola, NO tiene la suficiente vocación para cimentar una condena

precisamente porque NO goza de un conocimiento del día a día, muchos menos durante los extremos temporales cuya declaración aquí se pretende. Su percepción directa se remite a los días en que compartía montajes con su tío, sin señalar puntualmente cuando ello ocurría en aquellos meses del año 2015.

De otro lado, encontramos la declaración del señor JUAN DAVID LÓPEZ FERNÁNDEZ quien es identificado por el demandante como el *coordinador*, y por el anterior deponente como el *encargado*. Este se denomina a sí mismo como el conductor, es decir, como la persona que transportaba los montajes a los diferentes eventos, aunque reconoce que en algunas ocasiones si le correspondía impartir *instrucciones a los muchachos* en torno a la manera en cómo se debía ejecutar la actividad. Identifica como su empleador a Jorge Pérez o PROLIGHT. Acepta que el señor Rubén Darío, a quien conocía hace 7 años, *realizaba el cargue y descargue o lo que hubiera que realizar en el momento* pero para otras empresas como Yambal o Elementos Arquitectura, última que era una empresa aliada y prestaba equipos o personal. Lo mismo sucedía con Patricia Valderrama, Nadiely María Urango Roldán y Dany Mauricio Osorio porque eran los representantes de empresas prestadoras de servicios para eventos y que las mismas han sido aliadas de Negocios Pérez Duque para la realización de montajes.

En otras palabras, a voces del testigo, en el gremio existían varias empresas que colaboraban entre sí con la logística de montaje debido a la magnitud de algunos eventos, y a esas empresas y/o personas eran para las cuales el demandante trabajaba, a su juicio, porque de ellas salía el pago, ya que indica que estas le pagaban a Jorge (representante legal), Jorge a él (Juan David) y él a *la gente.* Añade que había personal vinculado y cuando estaban en bodega, no así en eventos, les correspondía cumplir horario de 8:00 am a 5:30 pm

Posteriormente el testigo suministra una información absolutamente relevante cuando indica que Jorge Pérez y él eran quienes enviaban a Rubén Darío a estas empresas. Que en su calidad de coordinador le dio órdenes a Rubén Darío porque se llamaba como prestador de servicios para esas empresas mencionadas. Que no sabe o no recuerda si las empresas tenían control de la afiliación a seguridad social en el momento en que llamaban al actor a prestar servicios. Que las ordenes que él le daba al actor eran en virtud de lo que le encargaba el señor Jorge Pérez, *es que Jorge me decía, necesito 5 personas, entonces yo llamaba a 5 personas, entre esas al demandante*. Que el señor Rubén realizaba funciones de cargue y descargue, poner tornillos, y que para ejercer la labor no necesitaba de ningún título. Que en ninguna oportunidad le tuvo que llamar la atención al actor. Que el desempeño de las labores del actor era normal, ni bueno ni malo, pero si con *interrupciones.* Es decir, no eran permanentes sino por eventos.

Ciertamente se aprecian grandes coincidencias en las versiones de los testigos, y este último, evidencia que el poder subordinante claramente emergía del señor Jorge Iván Pérez, al margen del encubrimiento que éste quisiese dársele bajo el matiz de la colaboración que existe en el gremio. Incluso en el interrogatorio absuelto dicho representante legal aclara que, por ejemplo, para un montaje se aliaban varias empresas (la de Patricia Valderrama, Nadiely María Urango Roldán o Dany Mauricio Osorio) porque uno tenía la parte iluminación, otro el sonido, otra las pantallas LED y él montaba las graderías, y que a veces *servía de canal* para pagarle al demandante, ya que la factura era global y se le cobraba a la empresa, dígase Bavaria o Leonisa, o la que fuera, el valor del personal.

No obstante, resultan inquietantes para esta Magistratura aquellas palabras, de cara a lo manifestado en la contestación al atacar el valor del salario de una persona dedicada a montajes, pues arguye la empresa que NO se necesitaba un conocimiento técnico, que la usanza era el mínimo legal y que el actor tampoco era una persona preparada para ejercer actividades como técnico de montajes. Si ello es así, y las empresas aliadas evidentemente prestaban unos servicios más técnicos o de mayor preparación y/o conocimiento (iluminación, sonido, pantallas LED) ¿cómo es posible que el actor fuese trabajador de estos y no de aquella empresa que montaba las graderías como la aquí demandada? Recuérdese además que desde el acápite de los hechos, se enuncia que la labor se circunscribía al ensamble de estructuras y escenarios para diferentes eventos, siendo precisamente parte del objeto social que confesó el representante legal.

Aquí se torna necesario traer a colación lo afirmado por la H. Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 8 de abril de 2008, Radicado 28369, M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza, cuando adujo que:

> "es preciso recordar que **no es la voluntad de las partes, por ella misma, la que determina si un contrato es o no de trabajo, sino el hecho de si la relación cumplió o no los requisitos establecidos por la ley para que se configure tal relación**. Por eso es necesario estudiar los elementos esenciales determinados por la ley para la existencia del contrato de trabajo, sin perder de vista que una vez reunidos los elementos de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo se entiende que existe contrato de trabajo, que no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Si se cumplen a cabalidad los elementos esenciales del precepto citado, existe contrato de trabajo, a pesar de lo que piensen las partes; si no se cumplen, no existe contrato de trabajo, a pesar de cualquier convencimiento en contra de las mismas partes. La razón de ser de este principio está en el carácter de orden público que informa el derecho del trabajo y en su condición de derecho irrenunciable" (Resaltos propios)

Dejando de un lado esta discusión, pasamos al tercer y último de los testigos, señor DIDIER GIRALDO OSORIO, quien se presentó como auxiliar de bodega, aunque afirma que inició con

cargue y descargue de camiones *al igual que Darío.* Indica que conoció al demandante en el año 2015 porque laboraba con montajes en *este sitio,* fueron esas las expresiones lanzadas aunque nadie se ocupó por esclarecer a qué sitio se refería. En todo caso, como una versión ensayada y por demás muy similar a los dichos del representante legal en el interrogatorio de parte, este testigo inicialmente se ocupa de indicar que muchos fueron los empleadores del accionante, no sólo PEREZ DUQUE con quien *sólo trabajó una vez,* sino además para Elementos Arquitectura, Yambal, Bavaria, Patricia Valderrama, Nadiely María Urango Roldán y Dany Mauricio Osorio, y Prolight pero desconoce en qué tiempo.

Explica que estos contrataban con el señor Jorge Pérez el cargue y descargue o montajes, en diferentes días y para diferentes eventos, y de ellos salía el dinero con el que se remuneraba el personal que intervino en la actividad.

Desde esta óptica plantea que el actor era contratado por aquellas empresas y/o personas. Evidentemente le endilga a ciertas marcas incluso reconocidas, que perfectamente se podrían ubicar bajo el calificativo de clientes, el apelativo de empleador, nada más alejado de cualquier realidad. Bastaría incluso con acudir a las máximas de la experiencia y la sana lógica para entender que cuando una empresa reconocida, por cualquier motivo (dígase publicitario, recreativo), desea realizar algún evento, contrata la logística del mismo, sin que pueda indicarse que durante ese día, la persona que realizó el montaje fungió como trabajador o estuvo en la nómina de Yambal, Leonisa o Bavaria. Cosa absolutamente diferente es que como cliente asuma el costo total del evento, que evidentemente incluirá el salario de los trabajadores de la empresa con la que contrató la realización del mismo.

Siguiendo con los el análisis de los dichos del señor DIDIER GIRALDO OSORIO, como su versión estuvo preparada para ciertos asuntos, refleja sinceridad en aquellos donde evidentemente no fue prevenido. Y es que acepta que en los eventos de *esas empresas,* las órdenes que recibía el demandante eran emitidas por Juan David López y por Jorge Pérez, pero no sabe porque si era trabajador de otras empresas. Que la dotación, escarapelas, herramientas del demandante eran de PROLIGHT, pero el pago lo realizaba Jorge Pérez y este último *"cuadraba con las empresas de Yambal o Elementos".* Que el accionante tenía jornadas largas y cortas, porque NO siempre había eventos entonces no siempre se contrataba personal para las escenografías.

En conclusión, los tres testigos fueron compañeros de trabajo del demandante en la empresa NEGOCIOS PÉREZ DUQUE LTDA, lugar donde el señor Rubén Darío Monsalve realizaba tareas

de cargue y descargue da camiones junto con el montaje de eventos en los que utilizaba las herramientas propiedad de la demandada, no necesariamente en un horario establecido, pues evidentemente dependía de cada evento, tal y como lo confiesa el actor al rendir interrogatorio, actividad por la que percibía un salario variable, ya que dependía del tiempo y tipo de labor ejecutada. A diferencia del restante personal, no estaba vinculado a la nómina, y aunque el actor refiere que precisamente tal reclamó fue el que generó la ruptura de la relación, no respalda sus dichos probatoriamente, ya que el interrogatorio tiene como finalidad provocar una confesión, NO así acreditar un hecho.

Ahora, los desórdenes administrativos en cuanto al pago de seguridad social, en ocasiones cancelado a través de terceros, por exiguos lapsos, y más como una respuesta a las exigencias de los clientes, NO tiene la vocación de encubrir la relación laboral aquí acreditada. Es por ello que pierde la relevancia que se predica en la contestación, aquellas planillas o formularios de afiliaciones allegadas, que por demás no se ocuparon de explicar, por lo menos no satisfactoriamente, porque tenían aquella documentación en su poder.

En tal sentido, resulta admisible que el trabajador afirmase que “no distingue” a los señores Patricia Valderrama, Nadiely María Urango Roldán y Dany Mauricio Osorio, recalcado que su empleador era el señor Jorge Pérez y Juan David, quienes le daban las órdenes y le pagaba su salario tras la revisión de las anotaciones de las actividades en las libretas que se manejaban. Aunado a que eran estos últimos quienes realmente estaban pendientes de los montajes, daban instrucciones sobre la realización de los mismos, facilitaban el suministró de las herramientas de trabajo, entre otros.

En este orden de ideas, sólo tras el análisis de la situación, se logra entender el por qué la prueba documental aportada al proceso y consistente en 15 escarapelas de participación en la organización de eventos (fls. 13 a 21) y formularios de afiliación al SISS (folios 68 a 74), pareciese apuntar, en principio y de manera errada, a la existencia de otro empleador, concretamente quienes aparecían como empleadores en aquellos documentos y/o escarapelas que el actor portaba en la realización de los montajes.

No obstante, como se dijo, tal situación, al margen de los aciertos y desaciertos en las dinámicas laborales empleadas por el demandado, no opacan el hecho de que era quien impartía las órdenes, contrataba y pagaba el salario, circunstancias que tienen una notable repercusión en la prosperidad de la declaración de una relación laboral. Sin embargo, aun partiendo de la

existencia de una prestación personal de un servicio, otro sería el obstáculo al que se avocaría la Sala: el establecimiento de los extremos temporales para efectos de cuantificar alguna condena.

Frente al tema se ha pronunciado en múltiples ocasiones la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas en la sentencia de radicación 45.051, evento en el cual precisamente la exculpación de las condenas efectuada por el Juez colegiado estuvo fundada únicamente en la insuficiencia probatoria de los extremos laborales. Al respecto precisó que:

> "Pero además, el sentenciador de segunda instancia no incurre en los vicios ostensibles de hecho atribuidos, por la omisión de apreciación de la contestación de la demanda e interrogatorio de parte de la representante legal de la entidad empleadora, dado que aquella pieza procesal y la prueba calificada no contienen confesiones del extremo inicial y final de la relación laboral; aspectos de la relación laboral que no se presumen y constituye obligación procesal de la parte demandante demostrarlos, so pena de asumir las consecuencias jurídicas, como en el presente caso. Así lo tiene adoctrinado la Sala, entre otras, en la sentencia CSJ SL, del 5 de agos. 2009, rad. 36549."

Así mismo en sentencia con radicado 45707 del 19 de julio de 2017 indicó la Corte:

> "(…) De otro lado, la parte actora, a quien le incumbía acreditar los supuestos fácticos aducidos, no trajo al debate procesal testigos que respaldaran sus afirmaciones, en especial, que dieran cuenta sobre las fechas de ingreso y retiro.
>
> En esas condiciones, de ningún elemento de prueba surgen los extremos temporales del contrato de trabajo, esto es, no se demostró el lapso en el que desarrolló sus funciones, carga de la prueba que le correspondía al actor y que no cumplió, sin la cual no es viable en sede de instancia, analizar la procedencia de las súplicas reclamadas.
>
> Tal y como lo tiene adoctrinado la Corporación, los extremos inicial y final de la relación laboral no se presumen y, por ende, constituye obligación procesal de la parte demandante demostrarlos, so pena de asumir las consecuencias adversas, tal y como ocurre en el presente caso (CSJ SL 36549, 5 de ag. 2009, reiterada en SL17135-2016).**"**

Igual pensamiento se plasmó en la sentencia de radicación 54.073, así:

> No obstante, es cierto que la demostración de los extremos del contrato y el monto del salario, entre otros aspectos, debe probarlos el trabajador. Así se consignó en la sentencia CSJ SL, 6 marzo 2012, radicado 42167:
>
> […] 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 transcendentales 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.

En este orden de ideas, cuando en el proceso laboral la parte demandante afirma la existencia de una relación laboral, debe identificar los extremos temporales de la misma, para que una vez demostrado tal vínculo, pueda el juzgador de conocimiento declarar la existencia del contrato de

trabajo y consecuencialmente verificar cuáles haberes laborales de los reclamados por el trabajador se le adeudan, y proceder entonces con su liquidación. De no existir prueba contundente que dé cuenta de tales extremos es imposible que se acceda por parte del administrador de justicia a la declaratoria de lo pretendido, pues una condena NO está llamada a soportarse en simples suposiciones, posición que guarda coherencia con la jurisprudencia que en torno al tema ha emitido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al indicar que cuando se pretende el pago de derechos laborales que exigen para su cuantificación conocer la duración del contrato, no basta con acreditar la prestación del servicio.

Entonces, si bien al actor afirma que la relación laboral perduró desde el 1 de agosto de 2011 hasta el 9 de mayo de 2017, lo cierto es que NO hay prueba de ello, ni siquiera que durante este lapso la actividad ejecutada por el señor Rubén Darío Monsalve fuese continua e ininterrumpida.

Ahora, la Sala NO pierde de vista las siete libretas o pequeños cuadernos anexados con la demanda. En ellos se aprecian determinados días sin identificar años (*verbi gratia* miércoles 5 de agosto, lunes 28 de julio) acompañados de una reseña de las funciones realizadas (montaje pantalla, cargue camión, entre muchas otras) y algunas con la hora (2:00 am a 8:30 am, o 6:00 am a 11:30 pm, etc). Dicho fragmento generalmente se escribe en lapicero negro, contrario a lo que sucede con el valor que se identifica con lapicero rojo, en ocasiones acompañado de una especie de firma, y cuyo monto varía dependiendo de la actividad.

El demandante y el testigo Wilmar Alexander Ramírez Monsalve, exponen que tales libretas comportaban la forma en cómo la empresa controlaba la labor realizada y el tiempo trabajado para efectos de estimar la remuneración, y que eran diligenciadas por cada uno. Incluso aducen que en ocasiones el señor Juan David López (coordinador – conductor) recibía las libretas en las que cada trabajador registraba el día, mes, jornada laborada y actividad desarrollada y le ponía el valor diario y dicho calculo era revisado y firmado por el señor Pérez para proceder al pago.

No obstante, al margen de que en la contestación desconocen su existencia, lo cierto es que NO resulta necesario adentrarnos en disquisiciones puntuales en cuanto a su valor probatorio, dado que nada ilustran respecto de los extremos al NO referenciarse el año. Incluso existen interrupciones, es decir, puede anotarse en ocasiones toda una semana seguida, en otras, sólo algunos días, e incluso hay pasos abruptos en los meses. Incluso se desconoce el consecutivo de las 7 libretas.

En cuanto a la prueba testimonial, recordemos que conforme lo analizado en líneas anteriores, el sobrino del actor, quien fungió como testigo en este proceso, únicamente conoce lo sucedido por espacio de 5 o 6 meses, contabilizados desde febrero o marzo de 2015, pero aceptando que su conocimiento directo era por los 2 o 3 días que laborase en la quincena, o en virtud de su cercanía por el parentesco. ¿Cómo se establece que días deben liquidarse en aquel interregno? Es un interrogante que NO encuentra respuesta.

Por su parte, los testigos Pérez Arango y López Fernández manifestaron que el montaje de eventos era esporádico, es decir, con interrupciones. Aunado a ello, en parte alguna mencionaron que el demandante permanecía en la bodega cuando no habían montajes. Tampoco señalaron en que época o que días eran aquellos eventos, ni cuándo culminó el vínculo entre las partes, sin que la versión del actor para estos efectos, en gracia de discusión, sirva para cuantificar una eventual condena, dado que NO está llamado a constituir su propia prueba.

Se insiste entonces que según el Artículo 167 del Código General del Proceso la carga probatoria que en tal sentido tiene cada una de las partes, está determinada por la finalidad que éstas persiguen, para el caso del actor, el probar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma contentiva del derecho deprecado, presupuestos indispensables para analizar la procedencia de las prestaciones deprecadas, pues la simple afirmación de la existencia de una relación de naturaleza laboral durante los extremos que referencia, no basta para la declaratoria de la misma, por lo que la ausencia de prueba idónea que lo acredite conlleva necesariamente una decisión desfavorable a sus súplicas.

Recordemos al doctrinante Jairo Parra Quijano, en su texto Manual de Derecho Probatorio, se refiere al principio de la necesidad de la prueba, indicando que:

> "La prueba es necesariamente vital para la demostración de los hechos en el proceso; sin ella la arbitrariedad sería la que reinaría. Al Juez le está prohibido basarse en su propia experiencia para dictar sentencias; esta le puede servir para decretar pruebas de oficio y, entonces, su decisión se basaría en pruebas oportuna y legalmente recaudadas. Lo que no está en el mundo del proceso, recaudado por los medios probatorios, no existe para el mundo del juez (…) Utilizamos la palabra necesidad como "todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir (…) Esta necesidad tiene sustento en el derecho de contradicción, el cual sería violado si la decisión se tomara con base en pruebas no aportadas la proceso, o en ideaciones o en conocimientos privados del juez" [1]

En conclusión y examinado detenidamente el proceso, se observa que la parte actora no demostró la continuidad de su labor, mucho menos en los extremos temporales referenciados,

[1] PARRA QUIJANO, Jairo. Manual de Derecho Probatorio. 18 ed. Librería. ED. Del Profesional Ltda. Bogotá, Colombia. 2011. Pág. 68

por lo cual en este informativo no existen las bases probatorias suficientes para acceder a alguna de las peticiones formuladas en el libelo introductorio de este proceso, de ahí que esta Magistratura no cuente con alternativa diferente a la de confirmar la decisión adoptada por el fallador, pues no es dable establecer la cuantía de las prestaciones sociales y vacaciones deprecadas, es decir, se carece de los medios probatorios necesarios para emitir una decisión favorable a los intereses del demandante.

No se impondrá condena en costas en esta instancia, dado que el conocimiento de la Sala lo es en el grado jurisdiccional de consulta.

4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

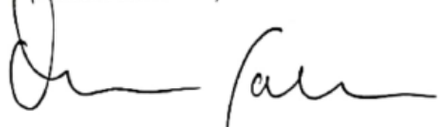
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

PRIMERO: **CONFIRMA** la sentencia proferida el 15 de agosto de 2019 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **RUBEN DARIO MONSALVE ARANGO** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 71.658.107, contra **NEGOCIOS PEREZ DUQUE LTDA.,** conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Sin firma por ausencia justificada

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL

TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín

SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- consulta sentencia
Demandante:	**RUBEN DARIO MONSALVE ARANGO**
Demandado:	**NEGOCIOS PÉREZ DUQUE LTDA.**
Radicado No.:	05001-31-05-**008-2017-00661-01**
Tema:	existencia contrato de trabajo – extremos temporales
Decisión:	**CONFIRMA ABSOLUCIÓN**
Fecha de la sentencia:	**11/08/2023**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148 por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem.* La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 14/08/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario