

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, catorce (14) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

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 0500131050142018014701, promovido por el señor **SEBASTIÁN QUICENO USMA** en contra de **SERACIS LTDA.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° 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 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 **364**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

El señor Quiceno Usma, instauró acción judicial, pretendiendo, se declare que existió con la pasiva una relación laboral el 28 de noviembre del año 2017, con fecha de inicio el 1 de diciembre del año 2017 a término fijo por 14 meses en el cargo de vigilante, que termino de manera unilateral por la empresa empleadora, y, por tanto, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto, con los aportes en seguridad social por dicho tiempo y las primas, cesantías, intereses, vacaciones que se hubieren causado. Igualmente, petición el pago de la indemnización del artículo 65 del CST, intereses de mora y agencias en derecho.

Argumentó sus pretensiones, en que, el 28 de noviembre de 2017 suscribió contrato de trabajo con la empresa SERACIS Ltda, mediante un contrato a 14 meses desde el 1 de diciembre del año 2017 en el cargo de guarda de seguridad y devengando el salario mínimo en Tarso. Compareció a su puesto de trabajo y se le indicó que, “el puesto se acabó”, por lo que se hizo presente en el barrio la Floresta, para solicitar reubicación a lo que le información que el contrato fue anulado. Sin embargo, petición copia del contrato, y la empresa indica que nunca existió.

Admitida la demanda, y notificado a la accionada dio respuesta expresando que se opone a las pretensiones de la demanda e interpuso las excepciones de: *“Buena fe*

*de la demandada”, “Inexistencia de la obligación”, “Prescripción”, “Inexistencia de la obligación de pagar salarios o prestaciones sociales, en razón a que el actor no prestó a la empresa ningún servicio”.*

Mediante sentencia del 2 de diciembre del año 2019, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar la existencia de una relación laboral, entre el demandante y la accionada por el día 30 de noviembre de 2017. Ordenó el reconocimiento y pago de \$24.769 por salarios, vacaciones, cesantías, prima de servicios, intereses a las cesantías. La suma de \$737.717 por indemnización por despido sin justa causa y condenó a la pasiva en costas el proceso.

### **APELACIÓN**

La parte demandante indicó su reparo en contra de la sentencia bajo el argumento que, lo solicitado fue que el contrato fue a término fijo, pues si bien la norma indica que el contrato a término fijo debe ser por escrito, el demandante argumenta que el contrato como tal si se dio, también lo es, que la empresa se negó a proporcionar el contrato y con ello, como ocurre con todos los empleados de las empresas de seguridad para dejar al trabajador sin herramientas para probar el contrato. En el interrogatorio de parte que se realizó a la empresa accionada, se puede extraer los extremos, que recibió el puesto y que hubo licitación por la que dicho término se contrató al demandante, pues si bien físicamente no existe el contrato, con las versiones de ambas partes se puede establecer su existencia, pues si el contrato no hubiera existido, no se hubiera dado la afiliación a la EPS, con lo que se prueba suficientemente la mala fe del empleador, ya que la representante legal habló de una situación pre contractual, empero, para ese tipo de empresas jamás podría

entregar carnet y uniformes. En este caso, llegó al puesto de trabajo, sin que se pagara ese día, pues en el interrogatorio de parte se observó dicha situación, sumado a la respuesta del derecho de petición en donde indican que, nunca hubo relación laboral ni tampoco quisieron dar copia, lo que prueba la mala fe. En anterior a ello, solicita se revoque la sentencia, peticionando que, se de una sentencia ultra y extra petita, garantizando los derechos que estén vulnerados, concediendo todas las pretensiones de la demanda.

La parte accionada interpuso recurso de alzada, solicitando, que sea corregida la sentencia, pues indica que no existió contrato ni por un día, ya que va en contra de lo probado en el proceso, pues en confesión se logró exponer que, el 30 de noviembre el demandante estaba contratado hasta las 18 horas por la empresa SEGURCOL Ltda., con quien prestaba servicio desde el 28 de agosto del año 2017, y hasta el 9 de febrero del año 2018 inclusive. Indicó que quedó demostrado que no se suscribió el contrato a término fijo que indicó el despacho, ya que no se logró demostrar y la sentencia no analiza quien era el empleador del demandante para el 30 de noviembre, ya que en el certificado de MEDIMAS se establece que era SEGURCOL. La sentencia, para motivar el fallo, no habló de la relación laboral del actor en ese momento con quien aparece en el certificado. La motivación no habló sobre la posibilidad de contratar al actor, de realizar un empalme como se acostumbra en las empresas de vigilante, por lo que, lo que se usa es entregar el uniforme y cambiárselo para la nueva empresa de darse el caso hipotético, que claro está no fue posible como lo confirmó el demandante. Comentó que el despacho, debió absolver las pretensiones de la demanda, pues para la configuración de la existencia de un contrato de trabajo, debe darse los elementos del artículo 23 del CST, los que, no se ven en este proceso, ya que solo hubo

actividades previas de pre empleo y no, la existencia de uno. Peticionó la revocatoria de la condena.

## **ALEGATOS**

La parte accionante, expuso, que se logró probar la existencia de la relación laboral con el interrogatorio de parte, pues si bien se escondió la existencia del contrato de trabajo escrito, que, si existe, el carnet identifica al demandante como empleador de SERACIS Ltda, y la dotación dada al actor es suficiente para ello. Expuso, como lo hizo en su apelación, que se evidencia la mala fe de la empresa al negar en la reclamación la existencia del vínculo laboral, por lo que solicita la aplicación del artículo 65 del CST. Insistió que a la terminación de la relación laboral no se le pagaron las prestaciones sociales ni el salario. Refirió las sentencias SL 053 de 2015, SL 4515 de 2020, C 533-12 y SL 1064 de 2018, insistiendo en las afiliaciones realizadas al actor, por lo que solicita se concedan las indemnizaciones pertinentes.

La parte demandada expuso sus alegaciones indicando que, no se comprobó en el proceso la suscripción de contrato alguno, solo que realizó los protocolos de pre empleo, que erró el *a quo* a darle validez al carnet que se aportó con la demanda, pues si se coteja el carnet con el certificado de MEDIMÁS en donde el empleador era SEGURCOL, era falso. Expuso nuevamente, que el actor estuvo vinculado con SEGURCOL desde el 28 de agosto del año 2017 hasta el 9 de febrero del año 2018. Indicó que en el caso en que la Gobernación de Antioquia diera la autorización para la elaboración del contrato, lo único que podría hacer el trabajador, era cambiar su uniforme de SEGURCOL, pero esa situación no fue así, por lo que continuó al servicio de dicha empresa, adueñándose de un uniforme de

uso privativo. Solicitó se corrija la sentencia de primera instancia pues no hubo actividad alguna realizada por el actor al servicio de la demandada, no se dieron los elementos del artículo 23 del CST, por lo que, no se prestó el servicio. Indicó que, en el interrogatorio de parte, se expresó que se encontraba como empleador de SEGURCOL, y como no prestó servicio alguno, debe absolverse de las pretensiones de la demanda, pues puede existir relación laboral con dos empresas de vigilancia al mismo tiempo.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico en esta instancia consistirá en establecer si existió una relación laboral entre las partes, si ésta feneció de manera unilateral e injusta por causa imputable al empleador, y si se adeudan las acreencias laborales descritas en el libelo genitor y las sanciones reclamadas.

### **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. Y 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. Es así, como en la especialidad que nos atañe, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, situación que en voces de la Corte (CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779) se explicó así:

*«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando 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»*

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 orientados 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.”.** *(subrayas y negrillas de la Sala)*

Es así como mínimo, en principio el trabajador, debe acreditar la prestación personal, la cual, definida en el artículo 5 del C.S.T., 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 intransmisibile, pues el trabajador se somete al 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 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, se destaca en el plenario los siguientes elementos probatorios:

Un carnet, sin fecha alguna del actor como perteneciente a la empresa SERACIS.

Respuesta a derecho de petición dada por MEDIMAS en donde informan al actor lo siguiente:

*“Según verificación de la información en nuestra base de datos, usted registra afiliación en calidad de Cotizante dependiente de la empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA SEGURCOL, desde el 28 de agosto del año 2017, estado actual VIGENTE Al día- empleador pago al día.*

*..con la empresa SERACIS NIT 811007280 registró afiliación el 30 de noviembre de 2017 y cancelación al mismo día, según solicitud de la empresa radicada en comunicado G-MEDI-50282 del 5 de diciembre de 2017”.*

Certificación de AXA Colpatria ARL que indica como vinculado al actor bajo a la empresa SERACIS LTDA en los siguientes extremos:

Fecha de ingreso: 2015/07/13

Fecha de retiro: 2016/05/23

Fecha de re vinculación: 2017/11/30

Fecha retiro: 2017/11/30

Contrato a término fijo inferior a un año, del señor Sebastián Quiceno Usma con la empresa SERACIS LTDA y liquidación final de prestaciones sociales, en donde se observan como extremos el 13 de julio del año 2015 al 26 de mayo de 2016.

Igualmente se absolvió interrogatorio de parte del actor y la representante legal de la accionada, los cuales verificados a las luces del artículo 191 del CGP arrojaron los siguientes hechos de confesión:

**Representante legal de la accionada.**

La afiliación del demandante tuvo lugar a un proceso de pre revisión previa determinación de si se ganaba una licitación y en la etapa de contratación es cuando ganada la licitación se inicia la labor, por lo cual, el demandante se afilió el 30 de noviembre y se desafilió el mismo día, informándole en la misma fecha que no iniciaba labores, pues el señor Quiceno continuó con labores en la empresa que estaba. Al actor se le hicieron exámenes pre contractuales.

**El demandante.**

Después del 1 de diciembre del año 2017 no vió en Tarso a nadie de SERACIS realizando la labor de vigilancia. No presto servicio de vigilancia en Tarso Antioquia como vigilante en la Gobernación de Antioquia en SERACIS. Para el 30 de noviembre de 2017 era empleado con la empresa SEGURCOL hasta las 6 de la tarde, y de ahí iniciaría el contrato con SERACIS. El 30 de noviembre del año 2017 se le informó que el contrato con SERACIS no se llevaría a cabo.

De la valoración de los medios de prueba, se colige que en efecto al actor se le realizó la valoración pre laboral con el fin de iniciar a prestar los servicios con la demandada SERACIS LTDA, pues el mismo actor reconoce que el objeto de su vinculación sería, prestar el servicio de seguridad en el Municipio de Tarso, pero que el puesto de trabajo no fue abierto. Así mismo, confesó que, para el 30 de noviembre del año 2017, tenía aún contrato con SEGURCOL hasta las 6 de la tarde, por lo que, el día que alega laboró con la pasiva en realidad se encontraba bajo las órdenes y dirección de otro empleador, en este caso SEGURCOL. La

anterior confesión del demandante, de conformidad con los artículos 191, numeral 4.º y 196 del Código General del Proceso, expresa e indivisible, al ser éste precisamente un hecho adverso a él, debe entenderse como cierto, sin que sea necesaria la valoración de prueba que coadyuvara tal dicho.

No es posible, por ende, que para el 30 de noviembre del año 2017 el actor estuviera bajo órdenes de la accionada, como lo indica el *a quo*, pues se encontraba bajo el esquema organicista de otro empleador.

El carnet como único elemento probatorio tiene su explicación en el convenio efectuado entre las partes, así como la entrega del uniforme, para que, si se habría la plaza laboral pudiese dar inicio al mismo, y la afiliación a salud y riesgos profesionales para el 30 de noviembre del año 2017 con la cancelación del mismo día, sin que se hiciere efectiva, es clara en establecer que el inicio contractual no se dio, pues el mismo actor indicó que para el 1 de diciembre de 2017 iniciaría el contrato con la pasiva, lo que se indicó en el mismo líbelo genitor.

Es así, como las afiliaciones, únicos elementos de prueba incorporados al proceso, no son determinante al momento de declarar la existencia de la relación laboral que se depreca, pues si bien a la luz del artículo 244 del CGP dicha pieza procesal cuenta con valor probatorio para determinar en un principio, el ánimo de las partes de unirse laboralmente, no es definitivo para dar claridad sobre si existió o no en vínculo contractual, ello, sumado a que, las afiliaciones en comento, fueron canceladas el mismo día. Es entonces, necesario aclarar que, si bien pudo haber habido la intención de contratación del actor, al no darse la licitación para el servicio de vigilancia, no se consolidó el contrato, ya que, el acuerdo de voluntades es una cosa y la ejecución efectiva del mismo, es otra muy diferente.

Encuentra esta sala de decisión total orfandad probatoria en la prueba que acredita la prestación personal del servicio del actor, como elemento primordial de la relación laboral, sin que se enuncien elementos probatorios que den fe de ello.

Valga decir que tampoco se acreditó en el proceso haber terminado de manera unilateral la presunta relación laboral por causa imputable al empleador, como lo expuso en el libelo genitor, pues no se prueba la existencia de relación laboral alguna.

La Sala de Casación Laboral, en sentencia SL 2804 de 2020, determinó sobre la libertad y formalidades del contrato de trabajo:

*“El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo reivindica esta regla de libertad de formas al consagrar que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario». Por ello, la jurisprudencia laboral ha dicho que «el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concurra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador» (CSJ SL2600-2018). Igual suerte corre la mayoría de los convenios y acuerdos celebrados por los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, los cuales no requieren por regla general de un medio o vehículo específico para su eficacia.*

*Por excepción, la ley exige el cumplimiento de una forma específica para la formación del acto o su prueba, denominadas en el primer caso formalidades sustanciales, constitutivas, ad substantiam actus o ad solemnitatem, y en el segundo, ad probationem.”*

Ello así, la Sala advierte que la prestación personal del servicio no fue acreditada de suerte tal, que tampoco puede activarse la presunción de existencia del contrato de trabajo, pues es claro que la carga de la prueba recaía exclusivamente en el demandante, quien debía demostrar que había prestado personalmente sus servicios en favor de la demandada, esto es, que había realizado (artículo 23 del C S T), la actividad que se pactó realizar sin que tales hechos se hubieren probado, según y conforme lo descrito en las líneas que anteceden.

No puede entenderse que la afiliación del actor es prueba alguna de la relación laboral por dos cosas:

1. Por qué dicha afiliación fue cancelada por la empresa al no darse la prestación del servicio.
2. Ello por sí solo no puede entenderse como prueba inequívoca de la relación laboral.
3. Existe confesión del demandante sobre que el contrato iniciaría el día 1 de diciembre del año 2017, pues hasta el 30 de noviembre del mismo año, tenía otro empleador.

Así las cosas, considera la Sala que, contrario a lo indicado por el *a quo*, para la configuración del contrato debe existir la prestación personal del servicio y no solo el simple pacto o convenio entre las partes, pues sin la prestación personal del servicio estaría ausente el elemento diferenciador del contrato que nos atañe, disímil a lo esbozado en la sentencia, al actor no se le citó para que, iniciara labores el 30 de noviembre del año 2017, ya que, en ese momento, ejercía esa función con

otro empleador, en el mismo sitio, y la afiliación y carnet entregados, muestran la preparación para la prestación de un servicio que nunca se perfeccionó.

Ante la ausencia de prueba aportada por la parte actora de la existencia de la relación laboral, y la confesión del actor incluso desde libelo genitor, de la no prestación del servicio que iniciaría el 1 de diciembre del año 2017, habrá de revocarse la sentencia proferida por primera instancia, y en su lugar, absolver a la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra.

Costas en primera instancia a cargo de la parte actora y a favor de la accionada.

En esta instancia costas a cargo de la parte accionante ante la prosperidad del recurso de la pasiva en la suma de \$1.160.000.

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: Revocar** la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

**SEGUNDO: Absolver** a SERACIS Ltda. de todas las pretensiones invocadas en su contra por el señor Sebastián Quinceno Usma.

05001310501420180014701

**TERCERO:** Costas en primera instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la accionada, en esta instancia a cargo de la parte accionante ante la prosperidad del recurso de alzada y a favor de la pasiva en la suma de \$1.160.000

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

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

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: **73b25e587e7c9111832179780d1b766b75fd7d0b53e6236e5062d930f6040c3e**

Documento generado en 14/11/2023 11:53:50 AM

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