

**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 05001 31 05 015 2018 00213 01, promovido por el señor **JOSE YAMIT GIRALDO SALAZAR**, en contra de la sociedad **MUNDIAL DE BORDADOS Y CONFECCIONES S.A. EN LIQUIDACION – MUNDEBOR S.A. EN LIQUIDACIÓN**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia proferida el 8 de julio de 2019, 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 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 **360**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

El señor José Yamit Giraldo Salazar demandó a la sociedad Mundial de Bordados y Confecciones S.A. En Liquidación, pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato verbal de trabajo que se entiende a término indefinido desde el 15 de junio de 2016 hasta el 17 de abril de 2017. Y como consecuencia, se condene a la sociedad demandada al reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: para el año 2016: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones; para el año 2017: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y salarios adeudados; indemnización por despido indirecto; sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo o en subsidio los intereses de mora; aportes al sistema de seguridad social en pensiones y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones se expuso, que laboró para la sociedad Mundial de Bordados y Confecciones S.A. En Liquidación mediante un contrato verbal de trabajo que se entiende a término indefinido desde el 15 de junio de 2016 hasta el 17 de abril de 2017, Desempeñó el cargo de diseñador. Laboró en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. Como contraprestación de su trabajo devengó un salario de \$330.000 semanales. Aduce que presentó renuncia el 17 de abril de 2017 dado que durante tres semanas consecutivas no le pagaron su salario y no le realizaron la afiliación al sistema general de seguridad social.

Notificada mediante curador *ad-litem*, la sociedad Mundial de Bordados y Confecciones S.A. En Liquidación indicó que, no le constan los hechos de la demanda. Se opuso a las pretensiones. Y formuló la excepción de: Ausencia de prueba de la existencia de la relación laboral.

En sentencia proferida el 8 de julio de 2019, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad Mundial de Bordados y Confecciones S.A. En Liquidación, de las pretensiones de la demanda, y condenó en costas al actor.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si entre las partes existió un contrato verbal de trabajo que se entiende a término indefinido desde el 15 de junio de 2016 hasta el 17 de abril de 2017. Y si en consecuencia, hay lugar a que la sociedad demandada le reconozca y pague al actor de los siguientes conceptos: para el año 2016: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones; para el año 2017: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y salarios adeudados; indemnización por despido indirecto; sanción moratoria prevista en el artículo del Código Sustantivo de Trabajo o en subsidio los intereses de mora y aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

## DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En primer término, se tiene que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otra empleadora, 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, el artículo 23 del 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 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...”.*

Por su parte, en el artículo 24 ibídem se precisa:

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

Luego, se tiene que afirmado el vínculo laboral le corresponde al demandante acreditar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo en principio relevante el referido a la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 de la misma norma, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Es 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, pues acreditado este entra a operar la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 ibídem, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de una relación contractual diferente o que el mismo no se dio.

Lo anterior significa, conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup>, que al demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal para que se presuma el contrato de trabajo, y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que queda beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, se itera, bajo un nexo distinto del laboral.

Ahora, es de advertir, que la presunción en comento, además de ser susceptible de ser desvirtuada, no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su

---

<sup>1</sup> Ver sentencias CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 34223; SL4027-2017, SL 365 de 2019 y SL2976-2020, Radicación n.º 68876 del 11 de agosto de dos 2020, entre otras.

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. Al respecto indicó la Honorable Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 6 de marzo de 2012:

“...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.

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 su vez a quien pretende o demanda un derecho, que 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...”.

Así lo ha reiterado dicha corporación en sentencias 36748 de 2009, SL 9156 de 2015, SL 11156 de 2017, SL 4912 de 2020 y SL 1430 de 2021 entre otras.

Es así como mínimamente, el señor José Yamit Giraldo Salazar, debe acreditar la prestación personal del servicio a favor de la sociedad Mundial de Bordados y Confecciones S.A. En Liquidación, la cual, definida en el artículo 5º del Código Sustantivo de Trabajo se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Es 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 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.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su línea jurisprudencial, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla una actividad de manera autónoma e independiente de naturaleza comercial, como la

que se invoca en el presente proceso respecto a la señora Miriam Echeverri Posada.

En las sentencias SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020 se analizó el alcance de la prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 la aplicación de sanciones disciplinarias; en la SL 981 de 2019 la continuidad en la prestación del servicio; en la SL 981 de 2019 el cumplimiento de jornada y horario; en la SL 4344 de 2020 la prestación del servicio en locales lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor.

La hermenéutica, de la presunción en comento, ha sido expuesta en forma coherente por la línea jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de vieja data. Basta mencionar la sentencia SL 1905 de 2018; SL 2480 de 2018, SL 686 de 2017, radicación 48.890 de 25 de enero de 2017, SL 878 de 2013, radicación 39.713 de 22 de octubre de 2013, y en la sentencia de radicación 42.167 de 6 de marzo de 2012, MP. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, donde se precisó la carga probatoria de la parte demandante en este tipo de procesos:

*“...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...”*

En el asunto de autos se considera que el accionante no arribó prueba alguna que acreditara, al menos, la prestación personal del servicio en los términos alegados, para, a partir de ese mínimo hecho, darle aplicación a la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo aludida, pues es claro que la carga de la prueba recaía exclusivamente en el citado ciudadano, quien debía demostrar que prestó personalmente sus servicios en favor de la sociedad demandada, esto es, que había realizado por sí mismo, las actividades propias o inherentes del cargo



para el cual fue supuestamente contratado, sin que tales hechos se hubieren probado, razón por la cual no hay elementos de juicio para declarar la existencia misma de la relación laboral.

Así las cosas, en el presente evento el actor no cumplió con la carga probatoria antes referida, razón por la cual se debe confirmar la decisión absolutoria que se revisa en consulta.

Sin COSTAS en esta instancia.

Así las cosas, se confirmará la decisión absolutoria que se revisa en consulta, por las razones expuestas.

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 sentencia de primera instancia proferida el 8 de julio de 2019 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en consulta, por las razones expuestas.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso 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: **e7dd0f05b96445b639ae3e7663f83d0787b80404ad115022652d24d053b1429d**

Documento generado en 14/11/2023 11:54:06 AM

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