

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, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05088310500120150028001, promovido por **JAIME HUMBERTO HERRERA FLÓREZ**, en contra de **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO DE CAFÉ S.A.**, con el fin de conocer en consulta la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello el ocho (8) de mayo del año dos mil diecisiete (2017)

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 **361**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante solicitó se declarara que lo unió con la pasiva desde el mes de noviembre del año 2009, un contrato laboral a término indefinido, el cual, termino de manera unilateral e injusta por parte de su empleador, el 29 de diciembre del año 2014, por lo cual, se adeuda a su favor la indemnización por despido injusto, así como las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicio, indemnización moratoria del artículo 65 del CST y el pago de las prestaciones extralegales insolutas como las primas extralegales de junio y diciembre así como las vacaciones.

Como fundamento factico de lo pretendido, indicó que, mediante un contrato verbal a término indefinido se unió con la demandada desde el mes de noviembre del año 2009 para el desempeño de funciones de cargue y descargue de los productos de propiedad de “ALMACENES DE DEPÓSITO DE CAFÉ SA” con una asignación salarial de \$1.200.000 en promedio mensual, la cual feneció el 29 de diciembre del año 2014 sin que mediara justa causa para ello. Expuso, que en la empresa funciona una organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA-SINTRAFEC, con la cual, se han suscrito varias convenciones colectivas de trabajo, en las cuales se han pactado algunos beneficios como lo son las primas extralegales de junio y diciembre y una prima de vacaciones por cada periodo que el trabajador disfruta. Dicha convención colectiva de trabajo ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, indicándose que es extensiva tanto a trabajadores sindicalizados como a aquellos que no lo están. Indicó, que a la finalización de la relación laboral no se le hizo el pago de las prestaciones sociales.

Notificada la demanda, la accionada dio respuesta al libelo gestor exponiendo que, no lo unió ninguna relación con el demandante, pues la empresa para el cargue y descargue de mercancías no requiere personal, ya que la labor es responsabilidad de las empresas de trasporte que cargan y descargan café o cualquier otra mercancía de los clientes de la sociedad. Se opuso a la prosperidad de lo pretendido, e

interpuso las excepciones de: *“Inexistencia de la obligación”, “Prescripción”, “Buena fe”, “Falta de causa para pedir”, “Genérica”*.

En sentencia del veintidós (22) de julio del año dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Laboral del Circuito de Bello Antioquia, declaró que entre el señor Jaime Humberto Herrera Flórez y la sociedad Almacenes Generales De Depósito de Café- Almacafé SA no existió contrato laboral, y consecuente a ello, absolvió a la pasiva de las pretensiones invocadas en su contra, condenando al demandante en costas procesales.

Corrido el traslado para alegar, las partes no hicieron pronunciamiento alguno.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si entre las partes existió relación laboral, si el mismo feneció de manera unilateral imputable al empleador, si se adeuda indemnización por despido. Como problema jurídico asociado, la aplicabilidad de la convención colectiva de trabajo existente al interior de la empresa, y la exigibilidad de las prestaciones legales y extraleales.

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 probatoria 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).

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 otra 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 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.”

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, 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. Y 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.

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 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). “

La parte demandante no puede limitarse a enunciar lo pretendido, solicitando se active el principio de la carga dinámica de la prueba, pues ello, depende a la particularidad de cada proceso, en los que, ante la dificultad de la prueba, es posible la inversión de dicha carga a favor del extremo activo, imponiendo a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos que amparen los fundamentos fácticos enunciados. A pesar de ello, no se deja de lado que en un principio es el demandante y no otro, quien sobre sus hombros debe traer al proceso los elementos probatorios que, calificados en conjunto por el fallador, arriben a la concesión de sus pretensiones, para que, de ser el caso, su contra parte, si posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, debatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.

En el caso de marras, el demandante no arrimo prueba alguna de cara a dar fe la existencia de la relación laboral, pues con el líbelo gestor se limitó a arrimar los pliegos convencionales suscritos entre la demandada y Sintrafec, empero, muy por el contrario, la demandada allegó en la audiencia del artículo 80 del CST los testimonios de los señores: José Vicente Hurtado Morales y Juan Carlos Fernández Pulido quienes expusieron que el demandante hacía parte de unas cuadrillas que se organizaban entre ellos, para efectuar la labor de cargue y descargue, bajo su propio cuenta y riesgo, con su propia organización, pues no hacían parte de la empresa, no recibían órdenes. Lo saben, pues siendo trabajadores de la empresa, nunca conocieron al actor.

No logró pues el señor Herrera Flórez, por ningún elemento de prueba dar certeza por lo menos de la prestación del servicio, habiendo cumplido la pasiva con su carga procesal de allegar la prueba testimonial que, de manera libre y espontánea expresó desconocer labor alguna del señor demandante, sumado a que, en la planta de cargos de la demandada en la ciudad de Medellín, ni siquiera figura dicho oficio.

Se concluye, por tanto, que en el presente evento el demandante no cumplió con la carga probatoria referida, 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.

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: **86e8fb8e2a134f8b7bdb440a33f60c2876e43632a4daaa508b4ab202c329f6d1**

Documento generado en 14/11/2023 11:54:27 AM

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