



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Alexi Muñoz Salinas
DEMANDADO	Iglesia Episcopal en Colombia
RADICADO	05 001 31 05 023 2019 00569 01
TEMA	Contrato realidad
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a resolver en virtud del grado jurisdiccional de consulta ordenado en favor de la actora. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó la demandante que se declarara que la accionada se encuentra en la obligación de reconocerle y pagarle el auxilio de cesantía, los intereses sobre ella, las vacaciones, las primas de servicio y la indemnización moratoria prevista por el artículo 65 del CST.

Hechos

Relató que se vinculó al servicio de la demandada mediante contrato verbal a término indefinido el 1.º de septiembre de 2006, a efectos de desempeñarse como secretaria del despacho parroquial de la Parroquia San Lucas, percibiendo una remuneración de \$50.000 semanales, con una jornada de mínimo ocho horas diarias.

Agregó que no se cumplió con la obligación de cancelarle el salario mínimo legal, por lo que debe disponerse el reajuste; además, que desarrolló labores hasta el 24 de diciembre de 2012 cuando renunció, sin que se le cancelaren las cesantías, los intereses sobre ellas, las vacaciones y las primas de servicio, lo que conlleva que proceda la indemnización moratoria.

Contestaciones

La demandada se opuso a las pretensiones, no aceptó ninguno de los hechos incluidos en la demanda, además de lo cual propuso como excepciones de mérito, las que denominó como inexistencia de la relación laboral, prescripción y caducidad de la acción, falta de causa para demandar y mala fe.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, a quien llegó el asunto luego de pasar por los despachos Doce y Veintitrés de la misma especialidad y circuito, mediante sentencia del 10 de junio de 2022, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, por lo que impuso las costas procesales a la demandada y ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

Para adoptar tal decisión, consideró que a partir de la prueba recaudada no era posible encontrar la presencia de los tres elementos del contrato de trabajo, lo que imposibilitaba su declaratoria, así como la condena a los conceptos reclamados. Lo anterior, debido a que no se podía aplicar el salario mínimo legal mensual vigente para la liquidación de los conceptos reclamados, en la medida que no se determinaba realmente la jornada y los días laborados.

Consulta

La decisión adoptada en primera instancia no fue recurrida, motivo por el cual conoce en esta oportunidad la Sala, en virtud del grado jurisdiccional de consulta previsto por el artículo 69 del CPTSS.

Alegatos

Vencido el término para la presentación de alegaciones, se verificó la intervención de la parte actora, quien mencionó los artículos 22 a 24 del CST, y destacó del último de los citados la presunción de existencia del contrato de trabajo, que se constituye en una ventaja probatoria para que invoca la calidad de trabajador, aunque admite prueba en contrario, lo que conlleva que si se invoca otro tipo de convención, sea obligación probar su existencia, conforme lo dispone el precepto 167 del CGP.

Destacó entonces, que aun cuando la subordinación es el elemento diferenciador de la relación de trabajo respecto de otro tipo de vinculaciones, no es necesaria su acreditación cuando se presente evidencia de la prestación personal del servicio.

A continuación, citó el artículo 53 de la CN, del que resaltó el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, para luego advertir que al estar probada la prestación de una actividad personal en favor de la demandada entre el 1.º de septiembre de 2006 y el 24 de diciembre de 2012, no se hacía necesario acreditar la subordinación, a pesar de lo cual se hizo con el testigo arrimado al proceso.

Seguidamente refirió la existencia de una carta laboral que no fue tachada de falsa, por lo que sumado a lo indicado por la testigo arrimada al proceso por la parte demandante, se reúnen las condiciones para afirmar la presencia del contrato de trabajo, al no desvirtuarse lo indicado por dichos medios, lo que conduce a que se deba revocar la sentencia de primer grado.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en su integridad, conforme las implicaciones que trae el conocer en virtud del grado de consulta. Así, el problema jurídico que debe resolver la Sala radica inicialmente en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo como se plantea desde el libelo genitor, o si no se estuvo en presencia de una convención con esa naturaleza, según se expone por la accionada.

Para entrar en materia, es necesario empezar por resaltar que el ordenamiento jurídico colombiano ha reconocido la importancia del derecho al trabajo, como mecanismo para garantizar el desarrollo personal y económico de las personas.

Dentro de esa protección, se destaca la prevista en el artículo 53 de la CN, en donde se consagran una serie de principios que marcan los lineamientos de un estatuto del trabajo que aun no se expide, dentro de los que sobresale el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, a partir del cual se dice que las cosas se definen por lo que realmente son y no por lo que de ellas se predique.

Desde el marco internacional se ha destacado la importancia de efectivizar este axioma, con el ánimo de determinar la existencia de relaciones laborales que formalmente aparecen como encubiertas o disfrazadas, tal como puede verse en los literales a) y b) del artículo 4º de la Recomendación 198 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo.

En glosa de lo anterior, la existencia de la relación laboral debe determinarse en función de los hechos relativos a la ejecución del trabajo, independientemente de la manera en que se caracterice o denomine la relación.

Ahora, para poder definir si se está o no ante un contrato de trabajo, es importante destacar que se entiende y cuáles son las características y elementos propios del contrato de trabajo.

Se empieza por destacar el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se define el contrato de trabajo en los siguientes términos: *«Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración»*.

De cara a lo dispuesto por el artículo 23 del CST, modificado por el artículo 1.º de la Ley 50 de 1990, se infiere la necesidad de que estén presentes tres elementos esenciales para que se configure un contrato de trabajo, consistentes en:

- a. La prestación personal del servicio del trabajador
- b. La continuada subordinación y
- c. La remuneración.

De las normas citadas, se infiere que no basta con la prestación personal del servicio para que se pueda invocar la existencia de la relación laboral, sino que, además, debe presentarse la continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto el empleador y que este remunere el servicio prestado.

No obstante lo anterior, según lo establece el artículo 24 del CST, toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, por lo que le corresponde a quien es llamado al proceso bajo la denominación de empleador entrar a desvirtuarla, lo cual se logra si se prueba que no estuvo presente la subordinación.

Ahora, es importante precisar que tal como lo expuso la *a quo*, inicialmente la carga probatoria esta en cabeza de quien se presenta como trabajador, en la medida que debe dar cuenta de haber prestado un servicio a quien señala como empleador, para que la obligación demostrativa se establezca en éste. En torno a este punto, pertinente resulta mencionar la sentencia CSJ SL672-2023, donde se previó:

Para ello, importa recordar que en temas como el que ahora llama la atención, se ha ilustrado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio, le asiste una ventaja

probatoria consistente en que se presume la existencia de la relación laboral, correspondiéndole entonces al demandado destruir la presunción de que trata el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, demostrando de que la labor se realizó en forma autónoma, independiente y no subordinada.

En ese orden, surge manifiesto que no le asiste razón al demandante cuando pretende derivar de su simple afirmación impositiva de haber laborado al servicio de la accionada, sin que acredite la real y efectiva prestación personal del servicio, el que se imponga la presunción del referida, y por ende, la obligación de desvirtuarla a quien se señala como supuesto empleador.

Siguiendo con el análisis, por subordinación o dependencia debe entenderse, aquella facultad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador, y el deber correlativo de éste de acatarlas.

En torno al tema subordinación, se destaca la relevancia que presenta la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia CSJ SL1439-2021, al señalar:

Bien tiene sentado la Corte que la *subordinación* es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial (SL2885-2019). En efecto, tanto en contratos comerciales como en laborales, pueden estar presentes la prestación personal del servicio y la remuneración, por tanto, la dependencia es el factor que marca la diferencia entre uno y otro.

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, *«faculta a éste [sic] 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»*.

La doctrina ha subrayado que la subordinación es la causa del contrato de trabajo¹, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales. La jurisprudencia de esta Sala ha resaltado también como causa del contrato de trabajo la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo según sus necesidades organizativas. Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL4479-2020 la Corte refirió:

No debe olvidarse que una de las razones principales por las que los empleadores vinculan trabajadores a su servicio es para reservarse el derecho de controlar y dirigir la labor de sus empleados.

A diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado -entrega de un bien o un servicio- y, por tanto, se procura

¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. Derecho PUCP, 2007, vol. 60, p. 375.

fijar las condiciones para el logro de esa meta, en el contrato de trabajo el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales. Por este motivo, la ley lo autoriza para dirigir, vigilar y sancionar su conducta, mientras que en los ordenamientos civiles o comerciales, la ley faculta a las partes con acciones o penalidades encaminadas a garantizar el cumplimiento del objeto contractual.

De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas.

Precisados los supuestos normativos y jurisprudenciales que dan sustento a la decisión, es del caso abordar el estudio de la situación concreta, por ello se pasa a efectuar el análisis probatorio.

1. Se encuentra dentro del plenario una certificación suscrita por Ernesto Boss Wollner el 25 de agosto de 2013, donde se informa que la demandante se desempeñó como secretaria del despacho parroquial entre el 1.º de septiembre de 2006 y el 24 de diciembre de 2012, en la Parroquia de San Lucas.
2. Recibos firmados por la actora, donde se menciona la palabra aseo, así como un valor.
3. Contrato de comodato celebrado el 1.º de mayo de 2012 entre Francisco Duque Gómez como representante legal de la Iglesia Episcopal en Colombia y Ernesto Boss Wollner, en donde la accionada entrega al Sr. Boss Wollner el derecho de uso sobre una parroquia ubicada en la Cra. 80 No. 53 A – 78, de nombre Parroquia San Lucas. En este acto jurídico el comodatario se compromete a usar exclusivamente el bien para oficios religiosos, mantener el lugar aseado, y emplear el mayor cuidado en la conservación del inmueble, entre otros deberes.
4. Contrato de arrendamiento de dos locales que hacen parte de la iglesia episcopal de San Lucas, de fecha 1.º de agosto de 2011, donde figuran como intervinientes los Sres. Ernesto Boss Wollnwer y Hernán Palacio.

En cuanto a la prueba recaudada dentro de audiencia pública, la demandante Alexi Muñoz Salinas se encargó de mencionar básicamente lo planteado al momento de presentar la demanda, esto es, la prestación personal del servicio a la demandada por invitación que le hiciera Ernesto Boss Wollnwer para trabajar con él, que le iba a dar \$50.000 semanales mientras organizaban contrato y seguridad social, luego de lo cual le decía que era un contrato verbal, y que más adelante sería por escrito.

Por su parte, en lo que respecta a la testimonial, los Sres. Pastor Elías García Cárdenas y Germán Santos es poco lo que aportan a la hora de esclarecer la litis, en la medida que el primero corresponde a una persona que no estaba en el lugar de los hechos para el momento en que se afirma ocurrieron, mientras que el segundo tuvo un contacto bastante lejano con la actora, al tener contacto con ella únicamente en su condición de delegada a convenciones, sin que figuren pagos por parte de la accionada con destino a la actora que el conociera en su condición de tesorero, ni tampoco contratos.

Por su parte Juan Carlos Cortes Martínez dice conoce a la demandante desde 2006 aproximadamente cuando ingresó como feligrés a la iglesia episcopal, y donde estuvo hasta 2012 o 2013, particularmente en la Parroquia San Lucas. Menciona que veía a la actora en actividades a partir de las cuales la consideraba como una empleada, tales como secretaria o haciendo aseo, acompañando las actividades que se realizaban, conociendo de los pagos que se le hacían según le informaba la Sra. Alexi, sin tener detalles al respecto. Igualmente indicó que la veía entre semana y fines de semana en la iglesia, aun cuando precisó que no era recurrente su presencia de lunes a viernes; y que los padres Ernesto y Sergio era quien les daba instrucciones a la accionante de lo que debía hacer.

Al revisar las pruebas recaudadas durante el trámite procesal, se comparte la decisión absolutoria a la que arribó la juez unipersonal, en la medida que realmente se estima que la parte actora no cumplió con

la carga probatoria que le asistía, según lo previsto por el artículo 167 del CGP.

Lo anterior es posible sostenerlo ante la vaguedad en torno a la información que se extrae de los medios probatorios que no permiten dar la claridad suficiente como para tener por probada la existencia de un contrato de trabajo, y acceder a las pretensiones de condena que reclama la actora.

En primera medida, con relación a la condición de la demandada como empleadora, no existe evidencia contundente que permita establecer la calidad en que actuaba Ernesto Boss Wollner, quien fue la persona que llevó a la actora a desarrollar unas funciones en la Parroquia San Lucas, según lo menciona ella al absolver interrogatorio. Lo anterior, si se tienen en cuenta que celebró un contrato de comodato con la accionada para encargarse del uso del inmueble donde se ubica el claustro, es decir, de su administración por lo menos desde el 1.º de mayo de 2012.

Ahora, superando la situación previa, y partiendo del hecho que el Sr. Boss Wollner obligara a la demandada en su condición de misionero, y estuviera facultado para representarla en la condición de empleadora, se encuentra como evidencia probatoria la certificación que alude a la condición de secretaria, y brinda unos extremos temporales, además, de la intervención del testigo Juan Carlos Cortes Martínez, quien ubicó a la demandante como una persona a quien identificaba como empleada de la parroquia entre 2006 y 2012, al ejecutar funciones de secretaria, y de aseo principalmente.

Estas circunstancias que se narran, permitirían hablar de la activación de la presunción de que trata el artículo 24 del CST, pero realmente no se trata de una situación suficiente como para acceder a las reclamaciones, y condenas anheladas por la actora.

Ello se aprecia de esta manera, en razón a que no existe evidencia probatoria que enseñe cual era la remuneración que percibía la Sra.

Alexi Muñoz Salinas, vació que en esta oportunidad no es posible entrar a suplir bajo el salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, debido a lo imprecisa que se muestra la prueba cuando se trata de definir una jornada y un horario de trabajo, pues el Sr. Cortes Martínez en su condición de testigo aún cuando informó de actividades desplegadas por la actora dentro de la parroquia, no era una persona con una presencia asidua entre semana, por lo que se trata de un elemento fundamental que queda sin precisar.

Al no poder determinar los días que se prestaba servicios en la semana, o si era por una, dos, tres u ocho horas por día, no resulta posible decir que cuando menos la remuneración ascendía al salario mínimo completo, lo que implica que no sea posible efectuar ningún tipo de cálculo, compartiendo de esta manera lo argumentado por la juez de primer grado.

Así las cosas, se estima por la Sala que la parte demandante no alcanzó a cubrir en forma suficiente la carga probatoria que le correspondía, lo que conlleva que la decisión de primer grado deba ser confirmada.

No se impondrá condena en costas en esta sede, en consideración a que se conoce el asunto por virtud del grado de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia que se revisa por vía de consulta, proferida por la Juez Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, el 10 de junio de 2022, en el proceso instaurado por Alexi Muñoz Salinas en contra de la Iglesia Episcopal en Colombia.

SEGUNDO: No se causan costas en esta sede.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ