



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA LABORAL

Medellín, abril 18 de 2024

Radicado: 05001 31 05 001 2018 00309 01
Demandante: JOSE WILGEN AGUDELO GONZÁLEZ
Demandado: MARIO ARANGO OSORIO.
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA
Tema: CONTRATO DE TRABAJO

La sala Quinta de decisión, integrado por el magistrado **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** como ponente en este evento y las magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE** y **SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE** procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de referencia, estando acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Mario Arango Osorio y se le condene al pago de acreencias laborales, tales como prestaciones sociales, descanso remunerado, indemnización por despido injusto e indemnizaciones por no consignación de cesantías a un fondo y la moratoria del art. 65 del CST, así como los aportes al sistema de seguridad social y los gastos médicos e incapacidad, en que incurrió en razón de una cirugía que se le practicó.

Expresó el accionante que prestó sus servicios en favor del demandado como propietario del establecimiento de comercio Singapur, desde el 18 de julio de 2013 hasta el 23 de agosto de 2017, mediante contrato verbal e indefinido en el cargo de soldador, que consiste en pegar la suela de los zapatos, con un salario de \$1'144.000,

en una jornada de 7 am a 7 pm, de lunes a viernes y sábados hasta el mediodía. Que el contrato de trabajo terminó sin justa causa luego de haber pasado una incapacidad laboral de 30 días por una cirugía que se le practicó, sin que se le hubiesen cancelado las acreencias laborales demandadas.

El demandado aceptó de manera parcial el hecho primero admitiendo la prestación de los servicios mediante un contrato civil desde su domicilio, sin que mediara subordinación; también aceptó parcialmente el hecho tercero, admitiendo que no se celebró un contrato escrito, sin embargo, las condiciones fueron puestas por el actor, quien recogía la materia prima y prestaría el servicio de pegado de suelas en su dominio.

Dijo ser cierto los hechos, octavo, noveno y décimo relacionados con la no consignación de las cesantías en un fondo, la no afiliación del demandante del sistema de Seguridad Social y que a la terminación del contrato no se hizo entrega del estado de cuenta de su pago al mismo debido a la inexistencia de contrato de trabajo.

Respecto a los restantes hechos, indicó que no son ciertos o no le constan en tanto, nunca acordó un salario ni horario con el demandante, que nunca le dio órdenes, dado que la actividad la desarrollaba desde su casa. El contrato finalizó porque el demandante por su estado de salud no volvió a solicitar materia prima para el pegado de suelas, en esa medida le fueron devueltas las materias primas que tenía en su poder. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y como excepciones de fondo, propuso las de inexistencia de vínculo laboral, inexistencia de la obligación, mala fe, la de cobro de lo no debido y enriquecimiento sin causa.

El Juzgado del conocimiento luego de hacer referencia a los elementos del contrato de trabajo y de aplicar la presunción del art. 24 el estatuto sustantivo laboral, encontró que efectivamente la relación estuvo regida por un contrato de esta naturaleza y ordenó el pago de los siguientes conceptos y valores:

- Cesantías: \$3.003.558
- Intereses a las cesantías: \$318.313

- Sanción por no pago de Intereses a las cesantías: \$318.313
- Primas de servicio: \$3.003.558
- Vacaciones compensadas en dinero: \$1.347.092.
- Indemnización moratoria por no pago de prestaciones sociales (Art. 65 C.S.T.): \$38.853.095 hasta el día 13/01/2022, a partir del 14/01/2022 el demandado pagara \$24.590,57 diarios hasta que se pague la totalidad de las prestaciones sociales condenadas.
- Indemnización por no consignación de las cesantías entre el 15 de febrero de 2014 y el 23 de agosto de 2017 la suma de \$26.518.778
- Por indemnización por terminación del contrato la suma de \$2.262.332.
- Gastos médicos e incapacidad \$949.442
- Título pensional previo cálculo actuarial que efectuado por Colpensiones, por el tiempo que se prestó el servicio y teniendo en cuenta como SBC el mínimo legal.

APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada presentó recurso apelación argumentando que no quedó probado realmente la existencia de una relación laboral, pues de las manifestaciones de José Wilgen, la señora Alba, y el señor León, quedó claro que ellos podían trabajar desde la casa a la hora que fuera, no quedó probada la subordinación, o que se impartieran órdenes constantes al demandante, quién podía tomar el desayuno a las 10:00 de la mañana, pararse, irse a hacer sus diligencias y no tenía obligación de manifestar nada al señor demandado. Tampoco quedó acreditado exactamente cuánto ganaba el accionante, quien expresó que si entregaba unos cuantos pares de zapatos, es decir menos de lo que realmente debía llevar, no pasaba nada, por lo que insistió en una relación civil, fincado en que no se mostró la subordinación constante, que se podía efectuar el trabajo a la hora que fuera, a la hora que quisiera, resultando por demás, exagerada la condena con respecto a las indemnizaciones, pues el accionado siempre actuó de buena fe, con la creencia de estar inmerso en una relación civil a voluntad del demandante.

ALEGATOS

Dentro del término de traslado de que trata la Ley 2213 de 2022 las partes no presentaron escrito alguno.

CONSIDERACIONES

Es importante poner de presente que, a partir de lo expuesto en la sentencia y lo manifestado en el recurso de apelación, en esta instancia se encuentran por fuera de discusión los siguientes presupuestos fácticos: **i)** que entre las partes se dio un vínculo entre el 18 de julio de 2013 y el 23 de agosto de 2017; **ii)** que durante esta no se pagaron prestaciones sociales, ni existió afiliación a seguridad social.

En este orden de ideas, en virtud del principio de congruencia, le corresponde a esta Corporación determinar cómo problema jurídico: **i)** Si efectivamente existió un vínculo de carácter laboral, que dé lugar al reconocimiento y pago de las acreencias de esta naturaleza reclamadas en la demanda **ii)** De ser positiva la anterior respuesta, se determinará si el proceder del accionado estuvo provisto de buena fe que le libere de las indemnizaciones establecidas en la ley.

1. Contrato de trabajo

Quedó acreditado del interrogatorio de parte al demandado, tal y como lo dedujo la juez de conocimiento, que la relación de trabajo que unió a las partes, primeramente se dio en el almacén o establecimiento de comercio denominado Singapur *“Que en el almacén trabajó 14 meses y fue el mismo demandante quien le propuso prestar el servicio desde la casa para que estuviera más cómodo.....que la labor encomendada fue de soldadura, que es pegar la suela al Corte del calzado y que pagaba a destajo o por unidad de obra que en promedio podían ser 50 o 60 pares semanales; que le decía que lo hiciera bien hecho de buena calidad, que por cada par de zapatos pagaba, en esa época, como 2400 o 2500 pesos”*

Cumplió así el demandante su carga, conforme a lo preceptuado en el art 167 del CGP, de demostrar los aspectos fundamentales de la relación de trabajo, como la prestación del servicio y la remuneración, por lo que, lo procedente era dar aplicación efectiva al art. 24 del CST, que estipula: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*”

Ante esta presunción la jurisprudencia ha señalado que le corresponde al demandado desvirtuarla, argumentando que no existió subordinación y que la actividad se ejerció en forma independiente, o en ejercicio de una profesión liberal.

En el caso bajo estudio, el empleador intentó en vano, enervar la presumida subordinación, argumentando tal independencia del trabajador en el desarrollo de su labor, fundado esencialmente, en que la actividad se realizaba en el lugar de residencia del mismo y que por ello no estaba permanentemente ejerciendo la subordinación que exige el contrato de trabajo

Sobre este punto en particular que caracteriza el contrato de trabajo, la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de justicia se ha manifestado entre otras en sentencia SL 1439-2021:

*“[...]1.1. **La subordinación: clave de bóveda en la determinación de una relación de trabajo subordinada.** 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 trabajo, 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 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.

Es decir que el mero hecho de que el trabajador no esté recibiendo órdenes en forma permanente de parte del empleador, no desvirtúa por sí mismo este elemento, pues basta que éste se reserve la facultad de impartirlas y de direccionar las labores a cargo del trabajador, lo que quedó acreditado en este proceso pues siempre se debía entregar determinado número de calzado, exigiéndose un estándar elevado en la calidad del mismo.

Es tan claro que el hecho de realizar la labor en el lugar de habitación del trabajador no desvirtúa la aludida presunción, al punto que en su declaración de parte el accionado aceptó que el trabajador en casa continuó haciendo prácticamente la misma labor que ejecutaba en el almacén (minuto 23 audiencia de práctica de pruebas), lo que es avalado por el mismo estatuto sustantivo laboral en el canon 89, esto es, la posibilidad de que el contrato de trabajo se ejecute desde el lugar de residencia, tal como lo afirmó la *a quo*. En la misma sentencia la corte admitió que el empleador puede organizar su empresa de la manera que más le convenga sin que por ello se desvirtúe el contrato de trabajo así:

“Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.”

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios [...]»

De esta forma, es claro que el accionado no logró desvirtuar la presunción de existencia de un contrato de trabajo por lo que se confirmará la decisión en este punto, lo que incluye la liquidación de acreencias la que no fue cuestionada por la pasiva.

De otro lado, en lo que tiene que ver con la buena fe argüida, la jurisprudencia ha expresado lo siguiente:

“Esta Corporación ha sostenido que las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador. De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).

En este asunto, la Sala encuentra que la defensa se centró en desconocer la existencia de una relación laboral subordinada, sin argumentar otros factores de los cuales pueda deducirse su buena fe. No obstante, del material probatorio acopiado, es claro que el demandante era un trabajador subordinado del señor Arango Osorio, puesto que inició laborando en las instalaciones de su establecimiento de comercio denominado Singapur, con los materiales que éste suministraba y bajo su control laboral, llegando incluso a exigir calidad en el producto final. Por consiguiente, no es creíble que obrara bajo el convencimiento razonable de que el demandante fuese un trabajador verdaderamente autónomo.

En los términos expuestos se mantendrá la decisión de primer grado, quedando resueltos los aspectos objeto de apelación.

Finalmente, el demandado habrá de asumir las **costas procesales** por ser la parte vencida en juicio, conforme al art. 365 del Código General del Proceso, como lo determinó la A quo.

En esta instancia a cargo de la parte impugnante, de las que se fijan como agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMAR** de forma total la sentencia impugnada.

Costas en segunda instancia a cargo del recurrente, de las que se fijan como agencias en derecho la suma de 1 SMMLV.

Lo resuelto se notifica a las partes por edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001 31 05 001 2018 00309 01

Demandante: JOSE WILGEN AGUDELO GONZÁLEZ

Demandado: MARIO ARANGO OSORIO.

Decisión: CONFIRMA

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 19 de abril de 2024 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO