

TEMA: EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO- al demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal para que se presuma el contrato de trabajo. / **NECESIDAD DE LA PRUEBA** - 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. /

TESIS: (...) 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, (...) Lo anterior significa, conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, 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. (...) 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 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. (...). (...) Esto 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. Es así como 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. (...) 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.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 18/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, dieciocho (18) de julio 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 identificado con el radicado número 05001 31 05 012 2013 00557 01, promovido por la señora **LUZ STELLA CARDONA RESTREPO** en contra de **CONFECIONES FABILON S.A.S.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentando por el apoderado de la demandante, frente a la sentencia emitida el 25 de mayo de 2017 por el Juzgado Doce 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 **215**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Luz Stella Cardona Restrepo demandó a la sociedad Confecciones FABILON S.A.S., pretendiendo se condene a la demandada a reconocer y pagar lo siguiente: \$1.156.400 por cesantías causadas del 15 de enero de 2011 al 15 de enero de 2013, \$138.768 por intereses a las cesantías causados del 15 de enero de 2011 al 15 de enero de 2013, \$551.150 por vacaciones causadas del 1° de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012, \$283.350 por prima de servicios causada del 15 de junio al 31 de diciembre del 2012; \$566.700 por salario causado del 1° al 31 de diciembre de 2012; sanciones moratorias previstas en los artículos 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; aportes al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos profesionales y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, celebró un contrato de trabajo a término fijo por seis meses, desde el 15 de enero de 2007 con la empresa Confecciones FABILON S.A.S., el cual se prorrogó de manera sucesiva hasta el 15 de enero de 2013. Desempeñó el cargo de operaria de confección. Cumplió cabalmente con la labor encomendada, en un horario de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a sábado, sin recibir llamados de atención. El último salario devengado fue de \$566.700. El 15 de enero de 2013, la empleadora decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo.

La sociedad demandada en este juicio estuvo asistida por Curador *ad litem*, quien respondió de manera oportuna, y manifestó que no le constaban los hechos expuestos en la demanda y que se atenía a lo que se demostrara en el proceso. Propuso las excepciones de “Pago”, “Compensación”, “Prescripción” e “Inexistencia de la relación laboral”.

En sentencia proferida el 25 de mayo de 2017, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la sociedad Confecciones FABILON S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda, y condenó en costas a la actora.

La Juzgadora de primera instancia para motivar su decisión precisó que para determinar si existe contrato de trabajo se requiere demostrar la presencia de los

elementos de subordinación, prestación del servicio y salario como retribución del mismo. Que para que fueran abantes las pretensiones de la demanda, era supuesto fundamental establecer quien fungió como verdadero empleador de la actora entre 2007 y 2013 periodo en que se alega la existencia de la relación laboral. Que dicho aspecto fundamental no logró dilucidarse dentro del acervo probatorio por las siguientes razones: en el contrato de trabajo a término fijo aportado como prueba, si bien coincide el extremo inicial aludido en la demanda, es decir el 15 de enero de 2007, lo cierto es que en aquel quien funge como empleadora es la señora Francy Elena Murillo y no la sociedad demandada, y pese a que las testigos manifestaron conocer a la citada, quien es la hija de la señora Fabiola Londoño señalándola como la propietaria de Confecciones FABILON SAS, lo indiscutible es que según el certificado de existencia y representación de dicha sociedad, esta apenas existe como persona jurídica a partir de marzo de 2010, por lo que anterior a esa fecha no pudo ser sujeto de obligaciones. Que en el interrogatorio de parte la demandante señaló una fecha inicial el 3 de diciembre del 2003, distinta a la que se alega como extremo inicial, siendo contratada por la señora Fabiola Londoño y enfática en su declaración cuando alude que prestaba sus servicios para la mencionada quien era la dueña del taller donde se desempeñaba como operaria de máquina y que era aquella quien fungía como su empleadora, y que el contrato de trabajo terminó por renuncia presentada por su parte a las señoras Fabiola y Francy. Que con respecto al señor Eitel Antonio quien funge como gerente de la sociedad accionada, la demandante y las testigos afirmaron no conocer. Que era preciso determinar en qué época concreta la accionante prestó sus servicios para la señora Fabiola Londoño como persona natural y cuando pasó a hacerlo para la sociedad demandada, ya que no puede imputársele responsabilidad a la sociedad respecto de un tiempo en el que no existía como persona jurídica. Que se tiene certeza con la prueba documental y testimonial que la demandante prestó sus servicios en el año 2007 para una persona natural bajo un contrato de trabajo que tenía una relación de parentesco con la señora Fabiola Londoño y pese a que las señoras Gloria Amparo Duque Giraldo y María Cecilia Gómez, afirmaron que entraron a prestar sus servicios en el mismo taller donde estaba la demandante, la primera en marzo de 2009 y la segunda en agosto de 2011, expresaron que las 3

prestaron sus servicios para Confecciones FABILON S.A.S., no existe elemento de juicio alguno que permita dilucidar desde qué fecha concreta la actora dejó de prestar sus servicios para la persona natural Fabiola Londoño, quien según su dicho la contrató y ante quien renunció, y pasó a hacerlo para la sociedad demandada, máxime que la persona natural no fue vinculada al proceso, la cual según las testigos era la dueña de la sociedad demandada, aspecto este que tampoco quedó acreditado, pues del certificado de existencia y representación no se colige que la señora Fabiola Londoño fuere socia de la misma.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la demandante no comparte la decisión absolutoria de primera instancia precisando que la Juez *a quo* “...afirma que la señora Luz Stella Cardona Restrepo, inició contrato de trabajo con una persona natural, la señora Fabiola Londoño, y que mal podría condenarse a la sociedad Fabilón SAS, toda vez que esta empresa se creó en el año 2010, argumentación que es inexacta, porque si bien es cierto que la señora Luz Stella Cardona, inició contrato de trabajo con la señora Fabiola Londoño en el 2007, al unísono las testigos las señoras Gloria Amparo Duque y María Cecilia Gómez, afirmaron que ellas laboraron para la empresa Fabilón SAS, a partir, una del año 2009, y otra en el año 2012, la señora Gloria Amparo Duque afirma que ella trabajó y conoció a la señora Luz Stella Cardona a partir de marzo de 2009, y que laboró con ella hasta marzo de 2012, que trabajaron en las instalaciones de Confecciones Fabilón SAS, igualmente el testimonio de la señora María Cecilia Gómez coincide en el sentido de que todas trabajaron en confecciones Fabilón SAS, una inició labores en marzo de 2009 hasta marzo de 2012 como se indicó anteriormente, y la señora María Cecilia Gómez inició el 24 de agosto de 2011 hasta el 31 de junio de 2012 en confecciones Fabilón, De igual forma la señora Luz Stella Cardona Restrepo en interrogatorio de parte manifiesta que ella terminó su relación laboral con Fabilón SAS. Las maniobras que pudo haber desarrollado la empleadora para cambiar de razón social, estas maniobras dilatorias no se le pueden inculcar o no pueden usarse en detrimento de la demandante, para demostrar que ella realmente si trabajó con confecciones Fabilón SAS, toda vez que como indicaron ellas, era la señora Fabiola Londoño la que les daba las órdenes, que era esta la que les pagaba semanalmente, que ellas cumplían un horario en Fabilón SAS. De igual manera en el hecho quinto de la demanda se están solicitando unas prestaciones

económicas, prestaciones sociales desde el 15 de enero de 2011 hasta el 15 de enero de 2013, eso para traer a colación el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral segundo donde hace referencia al contrato realidad cuando expresa, 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, u otras condiciones o modalidades que se le agreguen, la misma ley laboral ha considerado que no importan las formalidades, lo que importa, es lo que realmente suceda en una relación contractual entre las partes, de modo que de poco sirve recurrir a maniobras, figuras, y artificios para ocultar o disfrazar una relación laboral, pues la realidad será la que se impondrá, y en lo que tiene que ver una relación de trabajo que por su misma naturaleza debe ser natural indiscutiblemente será laboral por expreso mandato legal, y como se afirma y se probó dentro del proceso con los testimonios de las señoras María Cecilia Gómez y Gloria Amparo Duque, que manifiestan que efectivamente conocieron a la señora Luz Stella Cardona en la empresa Fabilón, que la función de ella era operaria de máquina, y que fue la señora Fabiola Londoño quien efectivamente contrató a la señora Luz Stella Cardona en el 2007, como reza en el contrato de trabajo que se aportó como prueba, pero que era la señora Fabiola Londoño, para la época en que se están reclamando las prestaciones sociales, era la persona que le daba las órdenes, la que le pagaba el salario, y que la señora Luz Stella Cardona no se podía retirar del sitio de trabajo sin antes pedir un permiso, cumplía un horario de trabajo, había una subordinación, había una prestación personal del trabajo y había un salario, elementos esenciales del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, donde efectivamente existió un contrato de trabajo...”.

Frente al recurso promovido por el apoderado de la demandante, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en establecer si entre las partes, existió un contrato de trabajo a término fijo por seis meses desde el 15 de enero de 2007, el cual se prorrogó de manera sucesiva, hasta el 15 de enero de 2013, y, en consecuencia, si resulta procedente que la demandada pague en favor de la actora: cesantías causadas del 15 de enero de 2011 al 15 de enero de 2013, intereses a las cesantías causados del 15 de enero de 2011 al 15 de enero de 2013,

vacaciones causadas del 1° de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012, prima de servicios causada del 15 de junio al 31 de diciembre del 2012; salario causado del 1° al 31 de diciembre de 2012, sanciones moratorias previstas en los artículos 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; y aportes al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos profesionales.

CONSIDERACIONES

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 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...”.

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 Justicia¹, 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.

¹ 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.

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 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.

Esto 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. Es así como 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...”

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 o no una relación laboral.

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 y 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 Corporación mencionada, 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 relación con la carga probatoria atribuible a la parte demandante, de demostrar además de la prestación personal del servicio, los extremos temporales, reflexionó también el Alto Tribunal en la sentencia SL 309 de 2018.

Examinada en conjunto la prueba documental obrante en el expediente, la Sala encuentra:

- i) Que las señoras Luz Stella Cardona y Francly Elena Murillo suscribieron el 15 de enero de 2007, un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de inicio el 15 de enero de 2007 y de vencimiento el 15 de julio de la misma anualidad, con el fin de que la trabajadora desempeñara el cargo de operaria, devengando un salario mínimo legal mensual vigente.
- ii) Que, según Certificado de Existencia y Representación, la sociedad Confecciones FABILON SAS se constituyó mediante documento privado el 5 de marzo de 2010, registrado ante la Cámara de Comercio de Medellín el 16 de los mismos mes y año, en el libro 9, bajo el N° 4066. Que la sociedad tiene como objeto principal la confección de prendas de vestir bien sea de su propia inversión o a terceros, elaboración de toda clase de prendas bien sea masculinas o femeninas. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero. Y que funge como representante legal de la misma el señor Eitel Antonio Osorio Torres.

La señora **Luz Stella Cardona Restrepo** en el interrogatorio de parte absuelto, afirmó: Que conoció la empresa Confecciones FABILON S.A.S. cuando fue contratada el 3 de diciembre de 2003, por la señora Fabiola Londoño, quien era la dueña, *“ella decía que eso era de ella”*. Que laboró hasta el 15 de enero de 2013 de manera continua. Que la primera contratación fue mediante contrato escrito por dos o tres años seguidos, y del 2011 en adelante ya no le hicieron contratos *“ya*

era verbal". Que la señora Fabiola Londoño quincenalmente les pagaba a veces en dinero o a veces consignaba y era de quien recibía órdenes y autorización de permisos. Que desconoce si la citada hubiera constituido una sociedad. Que, en el 2011, ya entró la señora Francy Elena Murillo, hija de la señora Fabiola Londoño como secretaria y era quien hacía los pagos y daba las órdenes. Que trabajaba la máquina plana en la confección de ropa interior de hombre, entre sus funciones estaba "*marquillar, esfijar, enresortar la cintura y a veces la fileteadora*". Que el horario era de lunes a sábado, de 7:00 am, pero no tenían una hora fija de salida, los sábados salían a la 1:00 pm. Que fue vinculada a la seguridad social durante dos o tres años de manera interrumpida, porque en ocasiones iba al médico y le informaban que había inconsistencias con la afiliación. Que nunca le prestó sus servicios a una persona diferente a la señora Fabiola Londoño. Que prestó sus servicios hasta el 15 de enero de 2013, porque salió a vacaciones y no se las pagaron "*y no quiso volver*", presentó carta de renuncia. Que hasta el 2010 le pagaron prestaciones sociales y las cesantías en dinero cada año, pues la liquidaban cada año.

Descendiendo al caso, le correspondía a la demandante probar la prestación personal del servicio, como ya se indicó, para que entrara a operar en su favor, la presunción del contrato de trabajo, esto es, que la relación estuvo regida por un contrato de tal índole; carga de la prueba que en el presente caso cumplió con la prueba testimonial obrante en el proceso, como se aprecia.

La señora **Gloria Amparo Duque Giraldo**, señaló:

Que conoce a la señora Luz Stella Cardona Restrepo, porque trabajaron juntas en Confecciones FABILON SAS, que ella ingresó en marzo de 2009 y ya la demandante estaba allá, y se retiró en diciembre de 2012. Que durante el tiempo que laboró para la empresa estaban las señoras Fabiola como gerente y la hija se encargaba de la parte económica, era quien les pagaba. Que en su conocimiento prestaba los servicios para la empresa Confecciones FABILON SAS. Que la actora era operaria de máquina. Que cuando ella fue en enero de 2013 a reclamar su pago, la señora Stella estaba todavía en la máquina, pero no sabe hasta qué

fecha trabajó. Que la demandante laboró de forma continua, la liquidaban cada año en enero o diciembre, *“solamente que no le liquidó como los dos o tres últimos años”*. Que la propietaria de la empresa Confecciones FABILON SAS era la señora Fabiola Londoño. Que el horario de trabajo era de lunes a sábado, iniciaban a las 7:00 am, pero no había hora fija de salida, los sábados salían a la 1:00 pm más o menos y trabajaban algunos domingos. Y que el salario que recibían ella y sus compañeras era el mínimo más subsidio de transporte.

La señora **María Cecilia Gómez**, expuso que:

Que conoce a la demandante hace aproximadamente 6 años, desde el 24 de agosto de 2011 cuando ingresó a laborar en FABILON SAS. Que en esa época la empleadora era la señora Fabiola Londoño, y los servicios prestados beneficiaban la sociedad Confecciones FABILON SAS. Que ella y la actora eran operarias de confección. Que fueron compañeras de trabajo hasta el 31 de julio de 2012, cuando ella se retiró, fecha para cual la demandante continuó laborando. Que desconoce hasta cuando trabajó la accionante. Que el horario era de lunes a sábado de 7:00 a 4:30 con eventuales horas extras., que el sábado dependía de la carga de trabajo. Que la demandante laboraba de forma permanente. Que el salario percibido por la citada era el mínimo vigente para la época. Que además de la señora Fabiola Londoño, la señora Francy Elena era la única que daba órdenes. Que la demandante llegó a contarle que la tenían afiliada a la seguridad social, pero no sabe a qué fondo. Que a todos los liquidaban cada año, excepto en el año en que ella inició labores que no hubo liquidación para nadie. Y que sabía que la empresa se llamaba FABILON S.A.S. porque cuando vio un anuncio en el que decía que se solicitan operarias, llamó y se identificaron como FABILON S.A.S.

En criterio de la Sala, de las declaraciones de las deponentes aportadas por la parte demandante se puede colegir que la señora Luz Stella Cardona Restrepo prestó sus servicios de manera personal para la sociedad Confecciones FABILON S.A.S. como operaria de máquina plana, y que era la señora Fabiola

Londoño quien le daba órdenes, ejercía el poder de subordinación y le pagaba los salarios y prestaciones sociales, aduciendo la calidad de dueña de tal sociedad.

Así las cosas, la parte demandada no desvirtuó la aludida presunción, por tanto, en aplicación del principio de realidad sobre las formas se **revocará** la decisión de primera instancia en cuanto negó la existencia del contrato laboral entre la señora Luz Stella Cardona Restrepo y la sociedad Confecciones FABILON S.A.S., en razón que de los testimonios se extrae que la demandante prestó sus servicios personales a la compañía en mención, desde la fecha de su constitución, esto es 05 de marzo de 2010 (conforme se acredita con certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio de Medellín y allegado por la parte actora con el libelo demandatorio), hasta diciembre de 2012 que lo refiere la testimoniante *Gloria Amparo Duque Giraldo*.

Ahora bien, ha de precisarse que aunque las testimoniante refieren una fecha de inicio de la relación laboral con la demandada anterior a la que se precisa anteriormente, ha de considerarse que la sociedad accionada solo nació a la vida jurídica en la fecha antes aludida, siendo un imposible jurídico acreditar la relación laboral de tiempo atrás, salvo efectos de una eventual *sustitución patronal* que no fue alegada ni demostrada en el plenario.

En este orden de ideas, en lo referente al extremo final de la relación laboral, esta tampoco se encuentra demostrada, empero se hace necesario interpretar hasta cuando está acreditada mediante prueba testimonial la respectiva prestación del servicio, frente a lo cual ha de acudirse a la juramentada de la señora *GLORIA AMPARO DUQUE GIRALDO*, quien afirmó haber sido compañera de trabajo de la demandante hasta el mes de diciembre de 2012, por lo que para fijar tal extremo de liquidación, debemos referirnos al 01 día de dicha mensualidad conforme lo tiene sentado la jurisprudencia de nuestro órgano de cierre cuando no es posible determinar una calenda exacta (SL 6621 de 2017 y SL 1394 de 2019).

Al respecto, la jurisprudencia ha establecido que los jueces tienen el deber de hacer una interpretación sistemática de las pruebas aportadas al proceso, a fin de

desentrañar la verdad oculta que hay dentro de ellas. Así se dijo en sentencia Radicado 25.580 del 22 de marzo de 2006, reiterada en decisiones del 6 de marzo de 2012 Radicado 42.167 y Radicado 37.865 del 4 de diciembre de 2013, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve:

“(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados, sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad, da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan...”.

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. 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 transcendentales 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.

En consecuencia, la Sala, para efectos de liquidar las prestaciones sociales tendrá en cuenta las referidas fechas, pues se itera que los extremos de la relación laboral alegados no fueron probados.

DE LA PRESCRIPCIÓN

En lo que respecta a la prescripción, conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mismo texto alusivo a la interrupción de la prescripción.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que esta Sala de Decisión comparte, el análisis consonante de los preceptos lleva a concluir que únicamente es posible interrumpir la prescripción una vez (Sentencia de 21 de febrero de 2012, Radicado 41.908 y SL 374 de 12 febrero de 2020, Radicado 67.868).

Establecido en esta instancia que la relación laboral entre las partes finalizó el 1° de diciembre de 2012, contaba la parte actora hasta el 1° de diciembre de 2015 para efectos de cualquier reclamación relacionada con la misma; estando demostrado que la demanda se presentó el 17 de mayo de 2013, esto es, dentro del término de 3 años previsto por ley para el efecto; por lo que es a partir de este momento hacia atrás, que se cuenta el término extintivo de tres años; encontrándose que los derechos causados con anterioridad al 17 de mayo de

2010, se encuentran afectados por la prescripción; exceptuando las vacaciones cuya prescripción operaría del 17 de mayo de 2009 hacía atrás, pero en este juicio la relación laboral inició el 5 de marzo de 2010, y las cesantías que se hacen exigibles a la terminación del vínculo laboral.

Partiendo de los presupuestos anteriores se examinará la procedencia de las demás pretensiones.

DEL SALARIO

Al respecto, se tiene que la suma probada en el proceso como la remuneración mensual percibida por la actora, fue la aludida en la demanda, la cual fue corroborada por las declarantes, esto es, el equivalente al SMLMV, sin haberse aportado prueba alguna que permita inferir el pago de un salario superior, debiéndose tomar el SMLMV para efectos de liquidar los conceptos reclamados a los que haya lugar.

DEL SALARIO DICIEMBRE DE 2012

Teniendo en cuenta que la relación laboral entre las partes feneció el 1° de diciembre de 2012, le corresponde a la actora la suma de \$18.890, por concepto de salario causado en dicho periodo.

DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES

Tienen vocación de prosperidad dada la existencia del contrato de trabajo.

Realizado el cálculo de las prestaciones sociales y vacaciones en la forma como fueron solicitadas en la demanda, a saber: cesantías causadas del 15 de enero de 2011 al 1° de diciembre de 2012, intereses a las cesantías causados del 15 de enero de 2011 al 1° de diciembre de 2012 y prima de servicios causada del 15 de junio al 1° de diciembre del 2012; y vacaciones causadas entre el 1° de enero de 2011 y el 1° de diciembre de 2012, se obtuvo la suma de \$1.920.782, así:

AÑO 2011	
SALARIO \$535.600	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$514.771
INTERESES A LA CESANTÍAS	\$59.370
VACACIONES	\$267.800
TOTAL	\$841.941

AÑO 2012	
SALARIO \$566.700	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$522.623
INTERESES A LA CESANTÍAS	\$57.837
PRIMA DE SERVICIOS	\$237.699
VACACIONES	\$260.682
TOTAL	\$1.078.841

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Sobre la procedencia de esta sanción, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su línea jurisprudencial, ha precisado con vehemencia, que la imposición de la indemnización moratoria no es automática, siendo la buena fe eximente².

Por su parte la citada Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de junio de 1958, adoctrinó el alcance del concepto de buena fe, definiéndolo así: *"...La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud..."*.

² Estas subreglas se han definido en las siguientes sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: N° 25.713 del 6 de diciembre de 2006, N° 35.790 del 25 de mayo de 2010, SL 665 de 2013 y N° 46.289 SL 6441 del 15 de abril de 2015, SL1843-2021, Radicación n.º 76910 del 12 de mayo 2021 y SL1984-2021, Radicación n.º 71331 del 26 de mayo 2021, entre otras.

Ha precisado esa Alta Corporación, que el análisis de la buena fe patronal se enmarca a la fecha de terminación del contrato, debiendo demostrarse en el proceso que la falta de pago de salarios y prestaciones sociales en dicho momento, obedece a razones serias, objetivas, sin ánimo de defraudar al trabajador, que puedan calificarse de buena fe.

DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990

La obligación de consignar las cesantías en la cuenta individual que el trabajador elija para ello, está consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, según dicha norma, el empleador que omita la obligación allí establecida, deberá pagar una indemnización al trabajador consistente en un día de salario por cada día de retardo hasta que suceda una de tres cosas: 1). Que cumpla la obligación de consignar, 2). Que termine la relación laboral, caso en el cual se genera la obligación de pagar las cesantías directamente al trabajador, o 3). Que llegue la fecha de consignación del siguiente período.

Conforme la jurisprudencia señalada el Órgano de cierre de la jurisdicción laboral ha adoctrinado que las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de aplicación automática ni inexorable, porque ellas suponen una conducta omisiva, negligente o descuidada del empleador frente al pago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador a la terminación del contrato laboral y en relación con la consignación de las cesantía en un Fondo de Cesantías; razón por la cual es deber ineludible del Juzgador estudiar el material probatorio de autos para establecer si en el proceso obra prueba de las circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador y exonerarlo de la drástica sanción.

Ahora, en cuanto a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en criterio de la Sala, no hay lugar a proferir condena, porque como se indicó, no se probó el verdadero o real extremo final de la relación laboral, extremo que resulta necesario para poder liquidar esta prestación si a ella hubiera lugar, en la medida que la deponente Gloria Amparo Duque

Giraldo, señaló que cuando ella se retiró de la sociedad Confecciones FABILON SAS en diciembre de 2012, la demandante aún estaba trabajando.

Por los mismos argumentos antes expuestos, no procede la indemnización de la Ley 50 de 1990 por falta de consignación de cesantías en un fondo para tal fin, máxime que la actora en el interrogatorio de parte alude al pago de las cesantías de manera anual por parte de la empleadora.

Adicionalmente al haber culminado la presumida relación laboral antes del 31 de diciembre de 2015, no hay lugar a consignar cesantías en un fondo de cesantías, sino a pagarlas al trabajador.

DE LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y PENSIÓN POR TODO EL TIEMPO LABORADO.

Según el artículo 48 de la Constitución Política, la seguridad social es un servicio público que se debe garantizar a todos los habitantes del territorio nacional, tiene carácter obligatorio y es irrenunciable. Con el fin de reglamentar el ejercicio de este derecho constitucional, se promulgó la Ley 100 de 1993 o sistema de seguridad social integral, el cual incluyó el sistema general de pensiones, de salud y de riesgos profesionales, cuyos objetivos fueron dispuestos en el artículo 6° de la referida norma.

Conforme al artículo 15 ibídem, modificado por el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, que trata sobre los afiliados al sistema general de pensiones, y al artículo 157, que tiene que ver con los tipos de participantes en el sistema general de seguridad social en salud, es de advertir que en el caso de las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, corresponde al empleador, no sólo efectuar la afiliación al sistema general de seguridad social, sino pagar los respectivos aportes a cada subsistema, en los porcentajes que indica la norma. Al respecto, el artículo 22 de la reiterada norma, establece que dentro de las obligaciones en cabeza del empleador radica la de descontar del salario del trabajador el valor correspondiente a los aportes obligatorios y trasladar dichas sumas a la entidad respectiva.

Si bien en la demanda se reclaman los aportes al sistema de seguridad social integral, ciertamente es que no se indican los periodos en los cuales la empleadora omitió dichas cotizaciones y la prueba obrante en el proceso tampoco da cuenta de ello.

En ilación a lo anterior, en el interrogatorio de parte absuelto la demandante afirmó que fue vinculada a seguridad social durante dos o tres años de manera interrumpida porque en ocasiones iba al médico y le informaban que había inconsistencias con la afiliación.

En consecuencia, y ante la ausencia de prueba, considera la Sala que no hay lugar a ordenar pago alguno por concepto de aportes al sistema de seguridad social integral.

DE LAS COSTAS

Ante la prosperidad del recurso de apelación, sin costas en esta instancia.

Las costas en primera instancia corren en favor de la señora Luz Stella Cardona Restrepo y a cargo de la sociedad Confecciones FABILON SAS.

Así las cosas, se confirmará y revocará la decisión que se revisa en apelación, 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: Revocar la sentencia de 25 de mayo de 2017 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, así:

- Se **Declara** que entre la señora Luz Stella Cardona Restrepo y la sociedad Confecciones FABILON SAS, existió un contrato de trabajo, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción como se explicó en la parte considerativa de la decisión.

TERCERO: Condenar a la sociedad Confecciones FABILON SAS a pagar a la señora Luz Stella Cardona Restrepo:

- La suma de \$18.890 por concepto de salario causado el 1° de diciembre de 2012.
- La suma de \$1.920.782 por concepto de prestaciones sociales y vacaciones que se discriminan así:

AÑO 2011	
SALARIO \$535.600	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$514.771
INTERESES A LA CESANTÍAS	\$59.370
VACACIONES	\$267.800
TOTAL	\$841.941
AÑO 2012	
SALARIO \$566.700	
CONCEPTO	VALOR
CESANTÍAS	\$522.623
INTERESES A LA CESANTÍAS	\$57.837
PRIMA DE SERVICIOS	\$237.699
VACACIONES	\$260.682
TOTAL	\$1.078.841

CUARTO: Ante la prosperidad del recurso de apelación, sin costas en esta instancia.

Las costas en primera instancia corren en favor de la señora Luz Stella Cardona Restrepo y a cargo de la sociedad Confecciones FABILON S.A.S.

05001 31 05 012 2013 00557 01

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

QUINTO: Confirmar en lo demás la decisión que se revisa en apelación.

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

Código de verificación: **dfeba56a9fd1edf2aa45021c276fc2d21c45f48d07f7f5e186012d8aadafbeat**

Documento generado en 18/07/2023 02:02:31 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>