

TEMA: EXISTENCIA DEL CONTRATO – Para la Sala se tiene que, según lo adocinado por la Corte Suprema de Justicia, los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. /

HECHOS: Solicita el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 5 de junio de 2016 y el 20 de noviembre de 2020; en consecuencia, se condene al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones por despido injusto, moratoria artículo 65 del C.S.T. y 99 de la ley 50 de 1990. La Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de las pretensiones, por encontrar que la parte actora no probó la prestación personal del servicio. El problema jurídico en esta instancia será establecer, si en el proceso se demostró la existencia de un contrato laboral celebrado entre las partes, en caso afirmativo que acreencia laborales y sanciones está obligado a reconocerse.

TESIS: En los términos del artículo 167 del Código General del Proceso y el artículo 1757 del Código Civil, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos. (...) A su vez, el Artículo 60 del C. de P. del T y de la Seguridad Social establece: “El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”. (...) El art. 23 del estatuto del trabajo establece los elementos esenciales del contrato de trabajo así: Prestación personal del servicio: Este precepto supone que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal al empleador, es decir, no puede realizarlo a través de terceros. Subordinación: Este elemento supone la ejecución de labores bajo el mando de un superior en el sitio de trabajo o fuera de este. Se caracteriza, entre otras cuestiones, por el cumplimiento de las órdenes recibidas, de un horario, y Remuneración: Este elemento es lo que se denomina salario y que debe ser pagado al trabajador como contraprestación de sus servicios. (...) Frente al caso la Sala analiza en primer lugar la prestación personal del servicio encontrando que para probar este aspecto el demandante aportó la certificación que aduce fue entregada por su empleador. (...) Cabe destacar que para la Sala dicha certificación si tiene un valor probatorio, toda vez que sí quien la firma considera que no la emitió, debió probar dentro del proceso su dicho. (...) “El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral”. (...) Entonces se tiene que, según lo adocinado por la Corte Suprema de Justicia, los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. (...) De acuerdo a lo analizado la Sala no comparte los argumentos de la a quo en que no se probó una prestación personal del servicio por parte del demandante, toda vez que no sólo existe certificación con logo y firma, sino que además se confesó por la parte demandada en su interrogatorio que el demandante sí prestaba en su empresa el servicio de operario de lavado de muebles, por lo tanto, se REVOCA en este aspecto la sentencia consultada y en su lugar se declara que el actor sí prestó el servicio. (...) Al encontrarse

probada la prestación del servicio por el demandante, la Sala procedió a verificar si existe prueba que permita al empleador desvirtuar la presunción contenida en el art. 24 del CST. Para el caso el demandado no probó que el demandante haya prestado sus servicios bajo su propia independencia o con una modalidad de contrato distinto al laboral, en razón a que en la misma confesión realizada en el interrogatorio donde dijo que en efecto el actor prestaba el servicio de lavado de muebles a domicilio, sin que haya prueba de esta parte que muestre una realidad diferente, además de lo certificado también por la misma empresa firmada por el representante legal y dueño. De acuerdo a lo señalado para la Sala la prestación del servicio que ejecutó el demandante a la demandada Bussines Parra S.A.S., lo hizo bajo la subordinación de ésta por medio de su representante legal y dueño. (...) La parte actora reclama que la relación laboral sea declarada entre el 5 de junio de 2016 y el 20 de noviembre de 2020, sin embargo, aunque la prueba inicial aparece claramente delimitada en la misma certificación emitida por la parte empleadora como el 5 de junio de 2016, en la misma dice que está prestando esos servicios hasta la fecha que la expidió que fue el 18 de enero de 2020, por tanto, al no probar el actor que su contrato de trabajo se extendió hasta el 20 de noviembre de 2020, se tomará como fecha final de su relación laboral la data en que se expide la certificación que da cuenta que a en dicha fecha se encontraba laborando para esa empresa. (...) En el caso de que se pretenda una indemnización por despido injusto le corresponde al trabajador demostrar el hecho de su despido y al empleador que existió una justa causa para el mismo, (Sentencia SL-592 de 2014). Sin embargo, en el caso no existe prueba de las circunstancias por las que se terminó la relación laboral, que incluso se está declarando con esta sentencia, en la cual se tomó como fecha final una aproximada de acuerdo a la certificación emitida por la demandada, sin que la parte actora arrimara prueba de que existió un despido sin justa causa. Por lo tanto, se absuelve de esta pretensión. (...) Para el caso concreto, baste simplemente mencionar la conclusión a la que se llegó en cuanto a la existencia de la relación laboral entre las partes y que fue negada por la demandada en la contestación de la demanda, para establecer que en efecto al adeudarse prestaciones sociales al demandante procede la condena por este concepto. (...)

MP: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 255

Medellín, treinta (30) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOSE RUBEN PEÑA ROMERO** contra **BUSSINES PARRA S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 2213 de junio de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Solicita el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 5 de junio de 2016 y el 20 de noviembre de 2020.

Como consecuencia, se condene al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones por despido injusto, moratoria artículo 65 del C.S.T. y 99 de la ley 50 de 1990.

Hechos

Como sustento de lo pretendido señala que, la Sociedad “BUSINESS PARRA S.A.S”, dentro de su objeto social entre otros tiene “lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel” con base en el cual inicia un modelo de negocio de limpieza a vapor para lo cual consolida y crea el establecimiento de comercio “FULL CLEAN”.

Inició en la ciudad de Sincelejo con el establecimiento de comercio antes indicado y en atención a lo exitoso de su modelo de negocio se expandió a otras ciudades del territorio nacional, en donde si bien no existe un establecimiento de comercio formalmente constituido, si se presta el servicio bajo la presencia y representación empresarial tal como se puede observar desde sus redes sociales <https://www.instagram.com/fullcleanservice/>.

La empresa demandada vinculó mediante la modalidad de contrato a término indefinido al señor José Rubén Peña Romero, el día 05 de junio de 2016, con un salario básico mensual de \$3,500.000, en el cargo de jefe de cuadrilla.

Una de sus principales funciones era la de incursionar en las ciudades del territorio colombiano con la finalidad de dar a conocer y posicionar la marca del establecimiento de comercio, por lo tanto, iniciaba el negocio en una determinada ciudad, prestaba su servicio por un tiempo, posicionaba marca y una vez establecido el establecimiento viajaba a otra ciudad, radicándose finalmente en la ciudad de Medellín, en donde, realizaba las respectivas labores de logística, administración, publicidad y ejecución propias del establecimiento de comercio, tal como se retrata en redes.

En el caso existe prueba de los elementos propios del contrato de trabajo, como lo era la remuneración devengada conforme pago que se le hacía, con las colillas que se aportan al plenario, en donde se desprende el pago las horas laboradas, y el certificado en donde se indica que el demandante laboraba al servicio de la demandada en el cargo de “jefe de cuadrilla”, en la ciudad de Medellín y que devengaba un salario mensual de \$3.500.000; adicionalmente, la agenda del demandante y la cuadrilla que tenía a su cargo manejaba un horario fijo iniciando labores desde las 8:00 a.m., por servicio prestado con un intervalo de 03 horas entre cada uno de estos.

Al demandante le fue cancelado el salario, nunca se le pagó las prestaciones sociales, ni afiliación al sistema de seguridad social, pese a que se le realizaba la retención de los correspondientes porcentajes de manera ilegal.

El actor es de Nacionalidad Venezolana, pero con toda la documentación requerida para realizar labores en el territorio Colombia, como el permiso especial de permanencia y pasaporte, ambos vigentes y cédula de ciudadanía, siendo esto de pleno conocimiento de su empleador.

Siempre cumplió con sus obligaciones contractuales de manera decorosa y responsable, teniendo una fluida comunicación con su equipo de trabajo y jefes directos tal y como se evidencia en las conversaciones vía telefónica.

El día 20 de noviembre del año 2020, le fue notificada la terminación del contrato, sin mediar una justa causa, ni previo a la realización de un debido proceso disciplinario que motivara dicha determinación, siendo afectado de manera directa y sin la respectiva indemnización.

Respuesta Bussines Parra S.A.S.

La parte demandada dio respuesta a través de apoderada indicando que entre las partes no existe, ni ha existido vínculo laboral alguno, por lo que tampoco es posible tener conocimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que se pudo haber desarrollado la supuesta relación laboral que el manifiesta.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones: Falta de legitimación en la causa, ausencia de requisitos para declarar existencia de relación laboral entre las partes, cobro de lo no debido y buena fe.

Sentencia de primera instancia

La Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **14 febrero de 2023, absolvió** a la demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por encontrar que la parte actora no probó la prestación personal del servicio, siendo condenado en costas.

Alegatos de Conclusión

Corrido el término para alegatos establecido en la ley 2213 de 2022. La parte actora manifestó. En el caso concreto es claro que se cumplen los presupuestos legales y de presunción para concluir que el actor prestaba sus servicios bajo los presupuestos propios de una relación laboral, pues por lo narrado la misma debe de presumirse y que en ese orden de ideas atendiendo al principio de la primacía de la realidad sobre las formas le asiste el derecho a los conceptos propios de una relación laboral, y por ende al no estar afiliada a prestaciones sociales y al no reconocer los conceptos relacionados le asiste derecho a que la entidad accionada reconozca y pague las prestaciones tales como cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas, aportes en pensiones indemnización por despido injusto, y moratoria, consagradas en los artículos 64 y 65 del C.S.T, indemnización por no consignación de cesantías en un fondo autorizado conforme el artículo 99 de la ley 50 de 1990; y de la misma manera, asuma las costas procesales.

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia, de acuerdo al grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante será: Establecer si en el proceso se demostró la existencia de un contrato laboral celebrado entre las partes, en caso afirmativo que acreencia laborales y sanciones está obligado a reconocerse.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. El demandante realizaba la actividad de lavado de muebles a domicilio.
2. Existe certificado emitido por la empresa y firmado por el representante legal donde certifica iniciación, cargo, tipo de contrato y salario.

Para resolver el caso procede la Sala a señalar que:

En los términos del artículo 167 del Código General del Proceso y el artículo 1757 del Código Civil, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el Artículo 60 del C. de P. del T y de la Seguridad Social establece:

“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”

Y el Artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”

Según las disposiciones transcritas, si bien es cierto el Juez debe valorar la totalidad de los medios de prueba que se allegaron al proceso según las normas de la sana crítica, esta situación no exime a las partes de cumplir con la carga procesal que les incumbe, en el sentido de otorgar al funcionario la certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que se fundamenta la pretensión, para el caso de la parte demandante, o sobre los argumentos planteados en los medios exceptivos, si se trata del demandado que pretende sacar adelante los argumentos de su defensa.

Pretende la demandante que previa declaración de la existencia de una relación laboral entre las partes se condene a la sociedad demandada al reconocimiento de una serie de derechos prestacionales derivados del contrato de trabajo.

Existencia de la relación laboral y derechos derivados de la misma

Como sustento de lo pretendido el actor afirma que prestó sus servicios mediante una continuada subordinación en favor de la demandada como jefe de cuadrilla en la empresa demandada dedicada a lavado de muebles a domicilio.

Antes de entrar a analizar el caso objeto de estudio vale la pena recordar que nuestra legislación concibe el **contrato de trabajo**, como aquel convenio en que una parte persona natural (trabajador) se obliga para con otra persona natural o jurídica (empleador) a prestar un servicio de forma personal, bajo la continuada dependencia y subordinación jurídica de éste, quien se obliga a pagar al trabajador en contraprestación una remuneración que recibe el nombre de salario.¹

Al respecto el art. 23 del estatuto del trabajo establece los elementos esenciales del contrato de trabajo así:

Prestación personal del servicio: Este precepto supone que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal al empleador, es decir, no puede realizarlo a través de terceros.

Subordinación: Este elemento supone la ejecución de labores bajo el mando de un superior en el sitio de trabajo o fuera de este. Se caracteriza, entre otras cuestiones, por el **cumplimiento de las órdenes recibidas, de un horario, y**

Remuneración: Este elemento es lo que se denomina salario y que debe ser pagado al trabajador como contraprestación de sus servicios.

Frente al caso la Sala analiza en primer lugar la prestación personal del servicio encontrando que para probar este aspecto el demandante aportó la siguiente certificación que aduce fue entregada por su empleador:

Medellín, 18 de enero de 2020

¹ Artículo 22 CST: 1. Contrato de trabajo es aquel 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. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Radicado 05001310501520210056501
Radicado Interno P20323
Asunto: Confirma sentencia

CERTIFICACION LABORAL

La presente tiene como finalidad hacer constar que el señor JOSÉ RUBEN PEÑA ROMERO, identificado con número de pasaporte 113994845 labora en la empresa FULL CLEAN desde el 05 de junio de 2016 a la fecha, desempeñando en el cargo de Jefe de Cuadrilla con un contrato a término indefinido y devengando un salario mensual de (\$3.500.000) tres millones quinientos mil pesos.

Certificación que se extiende a petición de la parte interesada, a los dieciocho días (18) del mes de enero de dos mil veinte (2020). Sin más nada que agregar, y quedando a su disposición para cualquier trámite de comprobación, se despide de usted,

*Atentamente,
Harold Parra Herrera C.C. 1.102.833.911 de Sincelejo Sucre
CEL. 304 663 9923 – 304 203 7555*

Frente a la certificación aportada es importante destacar que la Sala no comparte la apreciación que de la misma hizo la juez de primera instancia, en razón a que consta del logó de la empresa demandada, contiene la firma del representante y dueño de la mencionada.

Sí bien, la parte demandada en audiencia de conciliación manifestó que está certificación no era reconocida por el representante de la empresa, lo cierto, es que la juez no admitió la tacha y frente a esta decisión únicamente se interpuso recurso de reposición.

Entonces cabe destacar que para la Sala dicha certificación si tiene un valor probatorio, toda vez que sí quien la firma considera que no la emitió debió probar dentro del proceso su dicho.

Frente al tema de las certificaciones laborales se hace necesario ilustrar lo que ha sostenido la Corte Suprema de Justicia así:

La sentencia **SL6621 de 2017** con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas, señaló:

Error de hecho del ad quem al no declarar la existencia de la relación laboral durante los periodos 1980 a 1992 y 2003 a 2006 porque no se desvirtuó la presunción del contrato de trabajo durante el periodo en que las certificaciones laborales acreditan la prestación personal del servicio y en el lapso en que el trabajador estuvo vinculado a través de una cooperativa de trabajo asociado

En el caso de marras, la empresa demandada, por un lado, no suministró un solo elemento de persuasión encaminado a desmentir lo consignado en estas constancias; y, por otro, tampoco pudo desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo derivada de la prestación personal del servicio que se deduce válidamente de esos certificados, motivo por el cual, a la Sala no le queda otra alternativa que tener por demostrado que entre las partes existió un vínculo laboral desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 31 de julio de 1992

También la misma Corporación en sentencia 36748 del 23 de septiembre de 2019 donde fue Magistrado Ponente **GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ:**

El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral...

Entonces para la Sala, se tiene que, según lo adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia, los hechos expresados en los certificados laborales deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad.

Por lo tanto, era a la parte demandada a quien le correspondía probar que la certificación que lleva la firma del Harol Michel Parra Herrera, quien además es el representante legal y dueño de la empresa demandada, lo que en efecto no probó como se observa a continuación.

También es importante destacar el interrogatorio del señor Harol donde dijo: *“Al señor José Rubén lo conocí en Sincelejo, lo llevé a vivir a mi casa, me ayudaba a lavar muebles, luego abrí en Medellín y él prestaba el servicio y se cobraba el 30% de lo que se pagaban, el horario era definido por el cliente de acuerdo a sus necesidades, yo le avisaba a Rubén del servicio y él llegaba a la hora que quería ejemplo 8.15, depende, nunca tuvo salario fijo, sino por lo que se hace, las maquinas se las proporcionábamos nosotros, lavaba muebles, José sí era operario que lavaba muebles, hacia servicios de limpieza”.*

De acuerdo a lo analizado la Sala no comparte los argumentos de la a quo en que no se probó una prestación personal del servicio por parte del demandante, toda vez que no sólo existe certificación con logo y firma, sino que además se confesó por la parte demandada en su interrogatorio que el señor José Rubén Peña Romero sí prestaba en su empresa el servicio de operario de lavado de muebles, por lo tanto, se **REVOCA** en este aspecto la sentencia consultada y

en su lugar se declara que el actor sí prestó el servicio para la empresa demandada.

De la presunción del artículo 24 del CST

El derecho del trabajo desde su fundamentación reconoce que entre trabajador y empleador existe una situación de desigualdad que restringe la facultad de negociación de las partes, razón por la cual desarrolla una serie de principios a partir de los cuales se busca el equilibrio entre las mismas.

Uno de estos principios es el de la **primacía de la realidad** que tiene su fuente en el artículo 53 de la Constitución y se desarrolla en normas como el artículo 23 del CST, precepto a partir del cual se define claramente su implicación, que consiste en que una vez demostrados los elementos del contrato de trabajo (prestación personal del servicio, continuada subordinación y salario), esta realidad tiene prevalencia por encima de cualquier acuerdo o formalidad existente entre las partes para desconocer la naturaleza del contrato.

Sin embargo, la prueba de los elementos del contrato de trabajo no resulta una carga del todo fácil para quien pretende la aplicación de este principio, por lo que el legislador en el artículo 24 del CST, establece una presunción por virtud de la cual “...*toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”.

Lo anterior implica que, el trabajador debe demostrar uno de los elementos del contrato de trabajo –la prestación personal del servicio- y a partir de allí se genera en su favor la presunción de que tal relación entre las partes fue de naturaleza laboral, correspondiendo a su contraparte para desvirtuar esta presunción a partir de la demostración de que no existió una subordinación legal, pues el trabajador desarrollo su actividad con completa independencia y autonomía.

La forma que opera esta presunción, es bien explicada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-5042 de 2020, en la que se indicó:

La Corte debe recordar también que, en el marco de ese ejercicio discursivo, el trabajador tiene una evidente ventaja probatoria establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con el cual, demostrada la prestación personal del servicio, debe presumirse la existencia del contrato de trabajo, siendo carga de la demandada deruir esa presunción con los medios probatorios pertinentes y centrándose, se repite, en las realidades de la vinculación, más que en sus convenciones formales, que en este escenario pierden su validez y obligatoriedad.

Así lo dispuso la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL 16528 del 26 de octubre de 2016** MP Gerardo Botero Zuluaga y Jorge Mauricio Burgos Ruiz sentaron.

“Así las cosas, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso”.

Además, se debe recordar que, para establecer la existencia de subordinación, la jurisprudencia especializada laboral ha recordado el carácter dinámico y circunstancial que tienen los contratos de trabajo, por lo que la subordinación ejercida en los mismos se puede desarrollar a través de diferentes conductas, que se enlistan de forma enunciativa en la sentencia CSJ SL1439-2021 de la siguiente manera:

(...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

En el presente encuentra la Sala que al encontrarse probada la prestación del servicio por el demandante, la Sala procedió a verificar si existe prueba que permita al empleador desvirtuar la presunción contenida en el art. 24 del CST.

Para el caso el demandado no probó que el demandante haya prestado sus servicios bajo su propia independencia o con una modalidad de contrato distinto al laboral, en razón a que en la misma confesión realizada en el interrogatorio donde dijo que en efecto el actor prestaba el servicio de lavado de muebles a domicilio, sin que haya prueba de esta parte que muestre una realidad diferente, además de lo certificado también por la misma empresa firmada por el representante legal y dueño.

De acuerdo a lo señalado para la Sala la prestación del servicio que ejecutó el demandante a la demandada Bussines Parra S.A.S., lo hizo bajo la subordinación de ésta por medio de su representante legal y dueño el señor Harol Michel Parra Herrera.

Extremos de la relación laboral.

Sobre el tema de los extremos de una relación laboral la Corte Suprema de Justicia en reciente pronunciamiento, SL574 Rad. 77039 del 15 de febrero de 2021 PM Santander Rafael Brito Cuadrado dijo:

“(...) debe tenerse en cuenta que esta Sala también ha fijado el criterio que en los casos que se tenga seguridad de la prestación personal del servicio en un determinado periodo, los jueces deben procurar desentrañar del acervo probatorio los extremos en forma aproximada, para así poder calcular las acreencias y derechos laborales que correspondan al trabajador demandante ...)”,

Además, puede consultarse la línea jurisprudencia en ese sentido, como ej. CSJ SL ,14 nov. 1995 rad. 7332, CSJ SL, 22 mar. de 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 33849, CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167 y CSJ SL905-2013.

La parte actora reclama que la relación laboral sea declarada entre el 5 de junio de 2016 y el 20 de noviembre de 2020, sin embargo, aunque la prueba inicial aparece claramente delimitada en la misma certificación emitida por la parte empleadora como el 5 de junio de 2016, en la misiva dice que está prestando esos servicios hasta la fecha que la expidió que fue el 18 de enero de 2020, por tanto, al no probar el actor que su contrato de trabajo se extendió hasta el 20 de noviembre de 2020, se tomará como fecha final de su relación laboral la data en que se expide la certificación que da cuenta que a en dicha fecha se encontraba laborando para esa empresa.

Salario devengado.

Respecto a este tema vale señalar el art. **132 del CST** *“empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal (..)*

Frente al tema del salario se tiene que aparece probado con la certificación emitida el 18 de enero de 2020 por el empleador, donde certificó que el actor devengaba la suma de \$3.500.000, el cual se tiene entonces para todos los efectos.

Una vez determinado que en el proceso se declaró la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 5 de junio de 2016 y el 18 de enero de 2020 procedió la Sala a realizar la liquidación de las acreencias laborales que se le adeudan al actor, lo cual se hace por todo el tiempo laborado, en razón a que la

parte demandada no interpuso dentro de su contestación la excepción de prescripción y esta no puede ser declarada de oficio.

Por lo que se encontró que el demandante laboró por espacio de 1284 días y el salario devengado para liquidar es de \$3.500.000 se realizaron los siguientes cálculos:

Cesantías -----\$12.483.333
Intereses C-----\$1.923.431
Prima de S-----\$12.483.333
Vacaciones-----\$6.241.666

De la indemnización por despido injusto

A su paso el art. 64 CST señaló:

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En el caso de que se pretenda una indemnización por despido injusto le corresponde al trabajador demostrar el hecho de su despido y al empleador que existió una justa causa para el mismo, (Sentencia SL-592 de 2014). Sin embargo, en el caso no existe prueba de las circunstancias por las que se terminó la relación laboral, que incluso se está declarando con esta sentencia, en la cual se tomó como fecha final una aproximada de acuerdo a la certificación emitida por la demandada, sin que la parte actora arrojara prueba de que existió un despido sin justa causa. Por lo tanto, se absuelve de esta pretensión.

De las sanciones moratorias - la prueba de la mala fe-

La parte actora solicita que se reconozca la sanción moratoria establecida en el art. 65 del CST, el cual reza:

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Con relación a la imposición de estas indemnizaciones de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que su imposición no es automática, por lo que debe el juez abordar en cada caso los aspectos relacionados con la conducta que asume el empleador para sustraerse del pago de las obligaciones laborales (**sentencias SL5528 de 2019 y SL5595 de 2019**).

Ahora en lo referente a quien corresponde probar la **buena fe liberatoria** resulta bastante ilustrativa la sentencia radicado **25172 de 2006**, en la que la Corte Suprema de Justicia explicó que esta carga recae en el empleador quien debe aportar razones satisfactorias y justificativas de su conducta, en palabras del Alto Tribunal:

Ahora bien, esa buena fe liberatoria de la sanción por mora, surgida por el no pago oportuno de las acreencias laborales, también se ha dicho (sentencia del 6 de febrero de 1991, Rad. 4119), debe ser probada por el patrono deudor mediante la aportación de pruebas o aducción de razones atendibles que permitan inferir, como se dijo, que su actitud de renuencia a la satisfacción de los créditos, una vez extinguido el contrato de trabajo, se halla despojada de malicia.

Para el caso concreto, baste simplemente mencionar la conclusión a la que se llegó en cuanto a la existencia de la relación laboral entre las partes y que fue negada por la demandada en la contestación de la demanda, para establecer que en efecto al adeudarse prestaciones sociales al demandante procede la condena por este concepto.

Una vez liquidada la prestación de acuerdo a los parámetros señalados por la norma y que el actor devengaba más de un salario mínimo debe pagar la parte demandada la suma de \$83.999.520, y a partir del mes 25, es decir, de enero de 2022 deberá continuar pagando intereses hasta que se verifique el pago de la obligación.

En lo relacionado con la sanción moratoria contenida en el art. 99 de la ley 50 de 1990 numeral 3°, el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías «deberá pagar un día de salario por cada día de

retardo».

Para el caso tenemos lo siguiente.

El contrato quedó claro que comenzó el 05 de junio de 2016 y finalizó el 18 de enero de 2020.

- Entonces las cesantías de 5 de junio a 31 de diciembre debieron ser consignadas en el fondo a 14 de febrero de 2017 (no se consignaron)
- El año 2017 debieron consignarse en 14 de febrero de 2018 (no consignadas)
- 2018 tenían que consignarse a 14 de febrero de 2019. (no se consignaron)
- 2019 se debían consignar a 14 de febrero de 2020 (no consignados).

Sanción que se liquida con base en un día de salario por cada día de retardo y al efectuar los cálculos se obtuvo el siguiente resultado.

- Año 2016 que debieron consignarse en 14 de febrero de 2017, comenzó a correr la mora a partir del 15 de febrero de ese año, periodo por el cual equivale a 360 días que por un día de salario de ese año \$89.413, para un valor de \$32.188.680.
- Año 2017 el cual debió consignarse a 14 de febrero de 2018, mora a partir 15 de febrero de 2018 por 360 días, a valor de 104.651, para un total de \$37.694.360.
- Año 2018 el cual debió consignarse a 14 de febrero de 2019, mora a partir 15 de febrero de 2019 por 360 días, a valor de 108.931, para un total de \$39.215.160.
- Año 2019 el cual debió consignarse a 14 de febrero de 2019, mora a partir 15 de febrero de 2019 por 343 días, a valor de 112.395, para un total de \$38.551.485.

Adeudando el señor José Rubén Peña Romero la suma de **\$147.649.685** por sanción moratoria por la no consignación de cesantías a un fondo.

En razón a lo argumentado la Sala encuentra procedente **REVOCAR** la sentencia de primera instancia.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se señalan las agencias en derecho a favor del actor. En la suma de \$1.300.000.

En primera instancia se revocan las impuestas al demandante y quedan a cargo de la demandada a favor del trabajador.

Decisión

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

RESUELVE

REVOCAR la providencia de primera instancia dictada por la Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, el día **14 de febrero de 2023**, en el proceso ordinario promovido por **JOSÉ RUBEN PEÑA ROMERO contra BUSSINES PARRA S.A.S.**, en su lugar **DECLARAR** que entre el señor JOSÉ RUBÉN PEÑA ROMERO, y la sociedad, BUSINESS PARRA SAS identificado con NIT 901343261-6 representada legalmente Harol Michael Parra Herrera o por quien haga sus veces y en calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado FULL CLEAN con matrícula No. 98073, existió un contrato de trabajo que tuvo como extremos el 5 de junio de 2016 y el 18 de enero de 2020.

De acuerdo a la declaratoria anterior se condena a la sociedad demandada a pagar al demandante las siguientes sumas de dinero:

Cesantías -----\$12.483.333
Intereses C-----\$1.923.431
Prima de S-----\$12.483.333
Vacaciones-----\$6.241.666

Se condena a la demandada a pagar la suma de \$83.999.520, por concepto de sanción moratoria establecida en el art. 65 del CST, por los primeros 24 meses, y a partir del mes 25, es decir, de enero de 2022 deberá continuar pagando intereses hasta que se verifique el pago de la obligación.

Se condena a la demandada a pagar la suma de **\$147.649.685**, por sanción moratoria por la no consignación de cesantías a un fondo.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se señalan las agencias en derecho a favor del actor. En la suma de \$1.300.000.

Radicado 05001310501520210056501
Radicado Interno P20323
Asunto: Confirma sentencia

En primera instancia se revocan las impuestas al demandante y quedan a cargo de la demandada a favor del trabajador.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**, el cual se fijará por el término de un día en la Secretaria de la Sala.

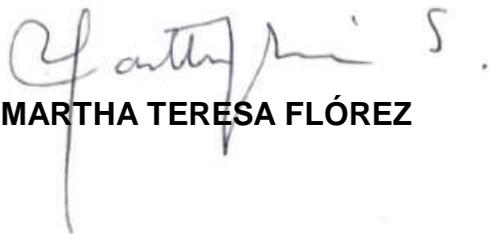
Los magistrados.



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



MARTHA TERESA FLÓREZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Jose Ruben Peña Romero
DEMANDADO(S)	Bussines Parra S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-015-2021-00565-01
DECISIÓN	Revocar
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACION

Fijado el 03 de Septiembre de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACION

Se desfija el 03 de septiembre de 2024 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO