

**TEMA: PRINCIPIO UNIVERSAL CARGA PROBATORIA** - quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda. / **PRESUNCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL** - el trabajador, debe acreditar en el marco del proceso judicial, la prestación personal del servicio a favor de los accionados. /

**HECHOS:** La señora CARDENAS CIRO instauró acción judicial solicitando se declare la existencia de una relación laboral a término indefinido desde el 10 de noviembre del año 2010 hasta el 15 de junio de 2012, que fue despedida sin justa causa comprobada, por tanto, se ordene el pago de prestaciones sociales y acreencias laborales adeudadas.

**TESIS:** (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona, aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (...). (...) En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador. Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así: "ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que 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. (...). (...) 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.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 11/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

Medellín, agosto once (11) 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 radicado con el número 050013105001720150089101, promovido por la señora **Marta Nelly Cárdenas Ciro**, en contra de **Casa de Funerales La Libertad S.A.S.** y **Luisa Fernanda Durango Gómez**, con la finalidad de revisar en consulta la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1º 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, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

La señora Cárdenas Ciro instauró acción judicial solicitando se declare la existencia de una relación laboral a término indefinido en el 10 de noviembre del año 2010 hasta el 15 de junio de 2012, que fue despedida sin justa causa comprobada, por tanto, se ordene el pago de primas, vacaciones, intereses a las cesantías, subsidio de transporte, pagos pensión, riesgos profesionales y salud, horas extras, calzado de labor, último salario, sanción del artículo 65 del CST. De manera subsidiaria, petición que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por omisión en el reporte de aportes a seguridad social y para fiscalidad conforme a lo preceptuado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, y al pago de salarios y prestaciones debidos desde el día 15 de junio de 2012, hasta la terminación correcta del contrato. Costas y gastos del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, expuso que, con las demandadas celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de noviembre del año 2010 hasta el 15 de junio del año 2012, fecha en que fue despedida sin justa causa, explicó que devengaba el salario mínimo más comisiones y recibió su última asignación salarial el 20 de mayo de 2012. Narró que luego del despido se acercó varias veces a efecto que le fueran cancelados los salarios debidos, sin respuesta positiva y sin

05001310501720150089101

que a la fecha se hubieren cancelado sus prestaciones sociales, ni los pagos respectivos a la seguridad social.

Admitida la demanda, y notificadas ambas pasivas mediante curador ad-litem conforme el artículo 29 del CST Y SS, dieron respuesta así:

Por parte de Casa de Funerales La Libertad, expuso, que no le constan los hechos narrados en el escrito de demanda, y se opuso a la prosperidad de las pretensiones invocando las excepciones de: *“Teoría sobre el contrato de trabajo verbal”*, *“Inexistencia del vínculo contractual”*, *“Inexistencia de causa para pedir”*, *“Inexistencia de la obligación”*.

La demandada Luisa Fernanda Durango indicó que, no le constan los hechos enunciados, y propuso como medios exceptivos: *“falta de competencia, inexistencia del vínculo contractual”*, *“prescripción”*, *“mala fe del demandante”*, *“prescripción de la acción laboral”*.

En sentencia proferida el 31 de enero del año 2019, se declaró la existencia de una relación laboral entre el 10 de noviembre de 2010 y el 31 de mayo del año 2012. Se declaró probada la excepción de prescripción. Sin costas en el proceso.

### **ALEGATOS**

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

## **PROBLEMA JURÍDICO**

Verificada la fijación del litigio realizada por la *a quo*, sin que fuera solicitada su complementación por las partes, versó en la existencia de la relación laboral, los extremos temporales de la misma, así como el pago de salarios, prestaciones sociales adeudadas y despido injusto.

## **CONSIDERACIONES**

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y el artículo 167 *ibídem* consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando, que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es, así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo; y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona, aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

El contrato de trabajo, es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otra empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

***“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.***

*1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que 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.”*

Igualmente, en el artículo 24 *ibídem* expuso lo siguiente:

*“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”*

Es así como mínimamente, el trabajador, debe acreditar en el marco del proceso judicial, la prestación personal del servicio a favor de los accionados, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

La subordinación propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los

05001310501720150089101

contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

El beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual, y que es por esta especialidad amparado, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

Una vez generada la certeza sobre la prestación personal del servicio a su favor, le asiste la carga probatoria a la pasiva, si se niega a lo pretendido, de demostrar que dicha labor fue autónoma, independiente y no subordinada.

La Sala recuerda las voces de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL 888 de 2023 al respecto:



*“Pues bien, en relación con los elementos indicativos de la existencia del contrato de trabajo ha señalado la Sala que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas (CSJ SL3126-2021).*

*Así también se ha dicho que en este tipo de contratación no están prohibidas las instrucciones o directrices en la ejecución del servicio, pues «naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador» Es así como es factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo (CSJ SL3126-2021). “*

En el presente proceso, en atención a la ausencia de comparecencia al proceso de las accionadas y su representación mediante curador *ad-litem*, no se pudieron aportar elementos probatorios por parte del extremo pasivo del litigio.

Verificada la prueba allegada, sobre la existencia de la relación laboral, se aportó lo siguiente:

Contratos de inscripción a Casa de Funerales “La Libertad”, en donde se observa como asesor a la demandante señora Martha Nelly Cárdenas Ciro, de fechas: 10/04/2012, 14/04/2010, 31/03/2012, 08/12/2011, 16/03/2010.

Dentro de la audiencia del artículo 80 del CST y SS, se recibieron las declaraciones de los siguientes testigos:

**Dora María Rodríguez Berrio.** Conoció a la demandante porque fue su compañera de trabajo con la Funeraria La Libertad entre noviembre de 2010 hasta el 10 de junio del año 2012. Para el 10 de junio del año 2012 la Señora Luisa vendió la funeraria. El contrato suscrito fue verbal. La esperanza compro la Libertad y la demandante continuó trabajando allí. La demandante trabajaba de lunes a sábado de 8: 00 am a 5:00 pm en San Antonio de Prado. El salario de la demandante era un poquito más del mínimo y se le pagaba cada quince días. Nunca se le pagaron primas, cesantías, liquidaciones, vacaciones. Trabajaba horas extras. No se le pagó la última quincena. La contratación de la demandante era con la Casa de Funerales “La Libertad” y no con Luisa como persona natural. La funeraria se vendió en junio más o menos en principio de mes. Luisa era la jefe, la demandante debía pedir permiso para ausentarse. El vínculo terminó porque se vendió la funeraria.

**Jorge Augusto Valencia Murillo.** Trabajo con “La Libertad” desde el 10 de octubre del año 2010 hasta el 15 de junio del año 2012 y desde ahí continuó con “La Esperanza”. Trabajó con Luisa Fernanda Durango. La demandante empezó a laborar desde noviembre el año 2010 y laboró hasta 15 de junio de 2012 La Libertad terminó el contrato para dicha fecha. La señora Luisa solicitó que la esperaran para el pago de la liquidación. Se le quedó adeudando primas, cesantías, sueldos, prestaciones. El horario de la demandante era desde las ocho de la mañana hasta las siete de la noche y trabajaba de lunes a sábado y algunos domingos. El contrato era con La Libertad. La demandante ganaba el salario mínimo. Funeraria La Esperanza, era quien, suscribió contrato con la demandante.

Igualmente, la demandante absolvió interrogatorio de parte el cual, a la luz del artículo 191 del CGP arrojó los siguientes hechos de confesión:

- La contrató la señora Luisa Fernanda Durango, pero para trabajar en la Funeraria La Libertad.
- Trabajo con La Libertad desde el 10 de noviembre del año 2010 y para el 16 de junio del año 2012 suscribió contrato de trabajo con otro empleador, contrato que no tenía nada que ver con la relación laboral que tuvo con la señora Luisa Durango o con La Libertad.

De las declaraciones en comento, las cuales fueron claras, espontáneas, así como de las confesiones de la demandante, se pueden constatar que, en efecto existió una relación entre la señora Martha Nelly Cárdenas Ciro y la señora Luisa Fernanda Durango como propietaria de La Libertad, donde confluyeron los elementos esenciales de la relación laboral, pues la prestación del servicio de la demandante era personal, de manera subordinada y siempre remunerada por su empleadora.

Respeto a los extremos quedo evidenciado, que éstos se dieron desde el 10 de noviembre del año 2010 y hasta el 31 de mayo del año 2012, con una relación a término indefinido, lo anterior, pues desde el mes de junio del año 2012, la demandante inició de acuerdo a Historia Laboral aportada por Porvenir SA, cotizaciones con el empleador “Funeraria La Esperanza”.

Igualmente, al haber confesado la demandante el extremo final, hecho contrario a sus intereses, por ser este, inferior al peticionado en el escrito de demanda, ha de declararse así, pues la confesión es un hecho indivisible, y es coherente con los

dichos de los testigos, que informaron que la señora Durango vendió la empresa para dicho momento.

Ahora, recaía sobre la parte demandante probar la forma en que feneció la relación laboral, es decir, el hecho del despido, y en la parte demandante probar la justa causa de ello. Sin embargo, la prueba testimonial recaudada no logró dar certeza alguna sobre las condiciones modo y lugar en la que feneció la relación laboral, pues sólo puede tenerse certeza de la fecha en que ello se dio, ya que de la narrativa de los testimonios bien podría entenderse que la demandante tuvo la voluntad de culminar la relación con la señora Luisa Durango en Funeraria La Libertad para dar inicio a una nueva relación contractual, esta vez, con Funeraria la Esperanza.

Es así, como el demandante, en este proceso, no logró probar, que la terminación de la relación laboral se hubiere dado por la decisión del unilateral del empleador, lo cual le incumbía en su carga probatoria.

Habiéndose interpuesto por la pasiva la excepción de prescripción, debe indicarse lo siguiente:

El artículo 488 del CST establece como regla general que las acciones encaminadas a reclamar los derechos laborales prescriben en 3 años contados desde la fecha en que tales derechos se hicieron exigibles, pero dicho término puede ser interrumpido judicial como extra judicialmente.

La forma extrajudicial de interrumpir la prescripción de los derechos laborales , se regula en el artículo 489 del CST, y basta con que el trabajador reclame por escrito un derecho determinado al empleador, acción que hará que el término de prescripción inicie a correr de nuevo, pero por una sola vez y por un lapso de

tiempo igual. En el presente proceso, se constata que, de manera previa a la presentación de la demanda, la señora Cárdenas Ciro, no elevó solicitud alguna encaminada al reconocimiento de los derechos aquí peticionados.

Judicialmente, la manera de interrumpir la prescripción de los derechos laborales está contemplada en el CGP, y corresponde a la presentación de la demanda. En consecuencia, en principio resulta aplicable la regla prevista en el artículo 94 del CGP. Debiéndose resaltar, para que la interrupción de la prescripción judicial opere, se requiere la notificación del auto admisorio de la demanda al demandado dentro del término de 1 año, contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tal providencia por estados.

Habiendo culminado la relación laboral el 31 de mayo del año 2012, la demandante contaba hasta el 31 de mayo del año 2015 para radicar la acción judicial sin que el fenómeno prescriptivo operase, pero de acuerdo al sello de apoyo judicial que reposa en la foliatura, se observa que la demanda fue radicada el 3 de junio del año 2015, es decir, cuando la prescripción extintiva de los derechos sobre los cuales se fijó el litigio había cumplido con su cometido.

No ocurre lo mismo con el pago de los aportes al régimen general de pensiones causados durante la vigencia de la relación contractual, y peticionados en el líbello gestor, pues de vieja data la jurisprudencia laboral ha expresado que el derecho a la pensión en sí mismo no prescribe, por estar íntimamente a relacionados con derechos fundamentales prescritos en la Carta Magna, conforme lo dispuesto en los artículos 48 y 53 de dicho texto constitucional. Por ende, la imprescriptibilidad del derecho a la pensión se deriva de principios y valores constitucionales que garantizan la solidaridad que debe regir en la sociedad; el derecho irrenunciable a la seguridad social; y la protección y asistencia especial a las personas de la tercera

edad, con la finalidad de asegurarles el mantenimiento de unas condiciones de vida dignas.

Por otro lado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que, el derecho a la pensión no prescribe por ser una prestación social cuyo disfrute obedece al hecho de ser de tracto sucesivo y de carácter vitalicio, prescribiendo, sólo las mesadas pensionales que se causen y que no hayan sido peticionadas por omisión de su beneficiario.

Así las cosas, es claro que los aportes al Régimen General de Pensiones, cuya cotización es obligatoria por el empleador en el transcurso de la relación laboral, constituyen el presupuesto material necesario para el reconocimiento del derecho pensional, derecho que es imprescriptible y exigible por su titular en cualquier tiempo, deberá por tanto, adicionarse la sentencia, ordenando a la pasiva, al pago de las cotizaciones obligatorias al sistema pensional a favor de la demandante entre el 10 de noviembre del año 2010 y el 31 de mayo del año 2012, los cuales, se encuentran ausentes en la historia laboral de Porvenir que reposa en el proceso, y teniendo como IBC para ello, el salario mínimo legal mensual vigente para cada año.

Corolario a lo anterior, la sentencia objeto de consulta será confirmada y adicionada.

Sin costas en esta instancia.

05001310501720150089101

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: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia, en el sentido de ordenar a la accionada Luisa Fernanda Durango a realizar el pago de los aportes en pensión a favor de la señora Marta Nelly Cárdenas por el periodo entre el 10 de noviembre del año 2010 y el 31 de mayo del año 2012, teniendo como IBC para ello, el salario mínimo legal mensual vigente.

**SEGUNDO CONFIRMAR** la decisión que se revisa en consulta, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

**CUARTO:** Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **032013cb8c14d5fe3b785976eb6f2664f779e2d07509845d61fd346db3a1954c**

Documento generado en 11/08/2023 02:17:08 PM

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