

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintidós (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** HUGO FRANCISCO ALTAHONA  
**Demandado:** SEGURIDAD INDUSTRIAL INTEGRAL LTDA Y OTROS.  
**Radicación:** 20001 31 05 002 **2011 00117 01.**  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA.

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar., el 14 de marzo de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

Hugo Francisco Atahona, a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de la Sociedad Seguridad Industrial Integral Ltda, para que se declare la existencia de una relación laboral del 8 al 9 de enero de 2009. En consecuencia, sea condenada a pagarle salarios, prestaciones sociales, vacaciones, incapacidades médicas, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales, indemnización plena y ordinaria de perjuicios y pensión de invalidez y demás derechos que haya lugar a reconocer en virtud de las facultades ultra y extra petita, más las costas del proceso.

Solicita igualmente el demandante que se declare responsables solidarios a los socios Jorge Luis Ramos Manjarrez y Fredy Alberto Ramos Manjarrez, por las condenas que se impongan a la demandada.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 8 de enero de 2009, fue contratado verbalmente por la demandada, para que cumpliera funciones de “recargar extintores”

Adujo que el 9 de enero de 2009, siendo las 11:00 am, se le estalló un extintor en la cara, causándole serios traumatismos y lesiones en la cara, dentadura y cabeza que le impiden seguir ejerciendo cualquier actividad laboral.

Manifestó que posterior al accidente lo despidió sin alegar una justa causa para ello.

Refirió que la demandada nunca le pagó los salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social integral correspondiente a los 2 días laborados.

Al no ser posible la notificación legal de la demandada y sus socios, mediante auto del 14 de febrero de 2014, se les designó curador *ad litem*, quien contestó la demanda manifestando no constarle los hechos de la demanda.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 14 de marzo de 2018, resolvió:

**“PRIMERO:** Absolver a los demandados de todas las pretensiones de la demanda, conforme a la parte motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, no se fijan honorarios al perito.

**TERCERO:** De no ser apelada esta providencia, se ordena la consulta ante el honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar.

Como sustento de su decisión, señaló el a quo que el actor teniendo la carga probatoria de hacerlo, no probó siquiera la prestación personal de sus servicios en favor de la empresa demandada, pues el único testigo traído al plenario no logró acreditar esa situación, por lo que mal podría declarar la existencia del contrato de trabajo, lo que conlleva a absolver a la demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la misma, argumentando para ello que demostró las gestiones para lograr la notificación personal de los demandados y que estos decidieron no comparecer al proceso por lo que se les designó curador *ad litem*, actitud que no debe ser premiada sino castigada por el juez.

Expuso además que el derecho al trabajo es del orden publico por lo que debe ser amparado y en este caso se incurrió en unos perjuicios, en virtud del accidente de trabajo padecido por el actor el 9 de enero de 2009, además que se probó con el testigo que el actor laboró el día 9 de enero de 2009.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar **i)** si entre las partes existió un contrato de trabajo en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas. En caso positivo, **ii)** verificar si es procedente acceder a las pretensiones de condena incoadas en la demanda.

## **1. Del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de

la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los indicios consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los indicios o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).

- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

### **1.1. Caso concreto.**

Acorde a los preceptos legales y jurisprudenciales expuestos, revisado el acervo probatorio, observa la Sala que el demandante no allegó prueba que demuestre siquiera de manera sumaria la prestación personal del servicio en favor de Seguridad Industrial Integral Ltda, ya que solo trajo al proceso el certificado de existencia y representación legal de la sociedad demandada, su historia clínica y la declaración rendida por el testigo Rodrigo de Jesús Solano Manjarrez, quien limitó su relato en afirmar que el *“9 de abril de 2009”*, siendo entre las 2:30 pm a 3:00 pm, transitaba por la *“calle 11 con carrera 15 por donde quedaba Hipinto”*,

cuando escuchó una explosión, se regresó y se dio cuenta que “*un amigo*” refiriéndose al actor, había sido víctima de “*un cilindro que ellos recargan*”.

También fue enfático en manifestar que no presenció el accidente y que nunca ha tenido relación contractual o comercial con la sociedad demandada y que conoce al demandante desde hace 16 años, debido a que ha ido a comer al restaurante de propiedad de “*Rosa*” y “*Abelardo*”, a quienes señala como los padres del actor.

De esa testimonial, mal podría esta Sala concluir que Hugo Francisco Altahona prestó sus servicios personales a la sociedad Seguridad Industrial Integral Ltda, pues el testigo relata únicamente hechos de un supuesto accidente sufrido por el actor el 9 de abril de 2009 entre las 2:30 pm a 3:00 pm, cuando en el hecho segundo de la demanda, este indicó que sufrió un “*accidente de trabajo*” el 9 de abril de 2009 a las 11:00 am, de donde se deduce que se trata de situaciones diferentes y que nada aporta a la discusión de existencia del contrato de trabajo pretendido.

Así las cosas, se verifica que el promotor del litigio incumplió la carga probatoria que impone el artículo 167 del CGP, consistente en no probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, que, en el presente asunto, corresponde a la prestación personal del servicio en favor de la demandada Seguridad Industrial Integral Ltda.

Bajo ese panorama, al no acreditarse la prestación de los servicios personales del actor en favor de la demandada, las pretensiones de la demanda son imprósperas, por consiguiente, la Sala confirma la sentencia fustigada.

Sin costas en la apelación, al haberse concedido en la primera instancia el amparo de pobreza de que trata el artículo 151 y Siguintes del Código General del proceso aplicable al tramite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

## V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de marzo de 2018.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia como se dijo.

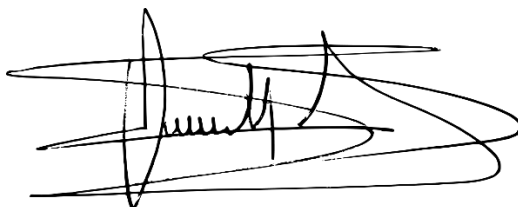
### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**OSCAR MARINO HOYOS GONZALES**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado