



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200014105 **001 2020 00208 01**
DEMANDANTE: GUSTAVO TORRES VEGA
DEMANDADO: SALOMON ELJAIK BERNAL

Valledupar., veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 29 de noviembre de 2022.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el demandado. En consecuencia, se condene al demandado a pagar las cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 2 de enero de 1990, mediante un contrato verbal, el demandado lo vinculó para prestar sus servicios en el cargo de coterero (cargador), en las instalaciones del extinto establecimiento de comercio Agropecuaria “Chimila”, hoy licores “Eljaiek” o en los lugares de entrega de los productos (bebidas alcohólicas al por mayor y detal), el cual finalizó el 30 de septiembre de 2017 por decisión unilateral del accionado.

Indicó que el salario pactado fue el salario mínimo y le adeudan las prestaciones sociales, vacaciones, dotación de trabajo y no fue afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral (05SubsanaciónDemanda.pdf).

Al contestar la demanda **Salomon Eljaiek Bernal** se opuso a las pretensiones de la demanda. No aceptó ningún hecho de la demanda. Sostuvo que nunca existió un contrato de trabajo con el demandante, jamás le prestó labores como trabajador subordinado y precisó, que de manera esporádica y no habitual, una o dos veces por semana, el actor llegaba a los establecimientos de comercio y bajo acuerdos verbales de prestación de servicios civiles, sin cumplir horarios o jornadas de trabajo. Lo contrataba “*un rato*” para que descargara el camión y el pago era de acuerdo a la cantidad de la carga, lo cual se hizo desde 1997 hasta el año 2015 aproximadamente.

Para enervar las pretensiones, propuso la excepción previa de inepta demanda por falta de requisitos formales de la demanda y las de fondo de falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de causa para demandar e inexistencia de la relación laboral, cobro de lo no debido, buena fe contractual y prescripción. (Doc: 07ContestacionDemanda.pdf).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 29 de noviembre de 2022, resolvió:

“PRIMERA: ABSOLVER al demandado de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR E INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y EL SEÑOR SALOMÓN ELJAIEK BERNAL, propuesta por el demandado

TERCERO: Condenar en costa a la parte demandante. Inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000.00)

Como sustento de su decisión, señaló que los testigos no aportaron mucho al proceso, por cuanto poco sabían sobre el objeto del debate, incluso, hubo algunas contradicciones en un mismo testigo. Indicó, que por confesión del demandado contenida en la contestación de la demanda, está demostrado que el demandante si prestó sus servicios a favor del demandado, pero finalmente, por la inasistencia del demandante al interrogatorio de parte se presumieron ciertos los hechos de la contestación a la demanda, entre ellos, entre las partes nunca existió un contrato de trabajo, existió una prestación del servicio esporádica, no hubo subordinación y que el demandado no adeuda suma alguna al demandante.

Si bien el demandado acepta que le encargó al actor la ejecución de unas labores, eso no es suficiente para declarar la existencia del contrato, pues no quedó demostrada la prestación personal del servicio, esto es, *intuito* persona, dado que según lo manifestado por el testigo Ever, cuando el demandante no podía realizar la actividad, entonces lo hacia otra persona.

Consideró que el elemento subordinación fue desvirtuado por la demandada con la presunción de certeza que sobre los hechos de la contestación de la demanda operó específicamente respecto a aquel según el cual los servicios fueron prestados de manera autónoma e independiente. Tampoco aparecen probados los extremos, deficiencia que de haberse encontrado la existencia del contrato haría nugatoria la condena de acreencias.

III. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al trabajador, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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

IV. CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala determinar si existió un contrato de trabajo entre el señor Gustavo Torres Vega y Salomon Eljaiek Bernal. En consecuencia, si el demandado está llamado a reconocer y pagar al demandante, las acreencias laborales e indemnizaciones reclamadas.

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, atenderse 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, la cual puntualiza 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 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”*.

2. Caso concreto.

Acorde a los preceptos legales y jurisprudenciales expuestos, revisado el acervo probatorio, observa la Sala que el demandado al ejercer su derecho de defensa y contradicción confesó que el demandante le prestó servicios en forma esporádica, entre los años 1997 a 2015, lo que en principio activaría en favor del señor Gustavo Torres Vega la presunción de subordinación, elemento distintivo del contrato de trabajo.

No obstante, se verifica que en audiencia 29 de noviembre de 2022, el juzgado ante la inasistencia del demandante a la práctica del interrogatorio de parte solicitado por el demandado, presumió ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la demanda y en las excepciones de mérito propuestas por la demandada.

En tal virtud, estableció dicha presunción sobre los hechos 1, 1.3, 2, 2.1, 4, 6, 7, y el contenido en la excepción de mérito denominada falta de causa para demandar e inexistencia de la relación laboral entre el demandante y el señor Salomón Eljaiek Bernal, relativos a que nunca existió una relación laboral, el demandante llegaba a los establecimientos de comercio del demandante y bajo acuerdos verbales de prestación de servicios civiles, sin cumplir horarios o jornadas de trabajo, se le contrataba por el “rato” para que descargara el camión, nunca se pactó sueldo o salario alguno, por la inexistencia de contrato de trabajo; el valor pactado por la prestación de los servicios ocasionales se pagaba una vez el demandante terminaba la descarga; nunca prestó labores como trabajador subordinado del demandado; no adeuda ni tiene el deber legal de sufragar concepto patronal alguno a favor del hoy demandante; no ha incumplido ninguna obligación patronal de afiliación a sistema de seguridad social respecto al hoy demandante, por cuanto jamás ha existido contrato individual de trabajo ni relación laboral alguna.

Ahora, si bien la consecuencia establecida en el artículo 205 del Código General del Proceso, no constituye *per se*, el medio de convicción que lleve al juez inequívocamente a formar su convencimiento sobre los

hechos objeto del litigio (CSJ SL rad. 41419 de 30 de enero de 2013). Como tampoco impide de manera definitiva llegar a otras conclusiones fácticas (CSJ SL 098-2019, que rememoró lo dicho en sentencia SL rad. 28398 del 6 marzo 2007), lo cierto es que no obra en el plenario prueba que acredite cosa distinta a lo presumido en virtud de esa consecuencia.

Fíjese que, pese a haberse decretado la prueba testimonial solicitada por la parte actora, la misma no se practicó ante la inasistencia de los testigos. Además, los deponentes surtidos de Julio Rada Ruíz y Ever Zamora Chamorro no respaldan la tesis de la demanda, por el contrario, los declarantes fueron enfáticos en afirmar que el servicio de coterío lo contrataban los mismos conductores de los vehículos, quienes efectuaban el correspondiente pago, presentándose incluso eventos en los cuales los “coteríos” llamados no se encontraban disponibles y eran otros quienes terminaban realizando el cargue y descargue.

En consecuencia, al no existir en el proceso pruebas que soporten que el demandante laboró para Salomon Eljaiek Bernal en el tiempo que se alega en la demanda, se ejecutó el contrato de trabajo del que se solicita el pago de las acreencias laborales, no hay bases para modificar la absolución decretada en primera instancia.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N° 4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 29 de noviembre de 2022.

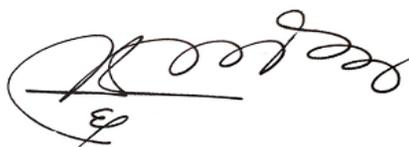
SEGUNDO: SIN COSTAS en en el grado jurisdiccional de consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado