



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-003-2012-00056-01
DEMANDANTE: ALIPIO CHAVERRA CARABALLO
DEMANDADA: D.P.A. COLOMBIA LTDA.

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 24 de mayo de 2016 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Alipio Chaverra Caraballo contra Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. - D.P.A.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda., en adelante D.P.A., para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de contrato de trabajo a término fijo entre Alipio Chaverra Caraballo y la empresa Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda.

1.2.- Que se condene a la demandada a pagar las prestaciones sociales como: cesantías y sus intereses, primas y vacaciones.

1.3.- Que se condene a D.P.A. Colombia Ltda. a pagar la indemnización contemplada en el art, 65 del C.S.T., costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que existió un contrato de trabajo entre él y la empresa DPA Colombia Ltda., que inició el 1 de julio de 1991 hasta el 29 de abril de 2009, fecha en la que fue despedido sin justa causa por el empleador.

2.2.- Que sus labores eran la recolección y transporte de leche fría en el carro de tanque de su propiedad.

2.3.- Que con el proyecto frío implantado por la empresa, le impusieron una nueva carga laboral que consistía en recoger la leche en finca y no en planta, por lo que se vio obligado a contratar un ayudante, cuyo salario el sufragaba.

2.4.- Que la empresa le impuso nuevas cargas laborales como tomar muestras de leche con Acidol, rotular las muestras, mantener la leche bien refrigerada, asegurar que las muestras se tomaran higiénicamente, entregar la leche en el laboratorio de la empresa, manipular el Acidol con guantes, entregar al analista de turno las muestras de leche dentro de una bolsa.

2.5.- Que las cargas laborales impuestas, eran realizadas anteriormente por la empresa.

2.6.- Que devengaba un salario mensual de \$4.768.071; que laboro domingos y festivos desde el año 1991 hasta el año 2009.

2.7.- Que la empresa le adeuda el pago de prestaciones sociales desde el 1 de julio de 1991 hasta el 29 de abril de 2009, tales como cesantías y sus intereses, primas y vacaciones.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 2 de marzo de 2012, folio 43, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada; la que contestó oponiéndose a los hechos y pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) falta de legitimación en la causa por pasiva, ii) cobro de lo no debido, falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación, iii) no existe transformación de Cicolac a DPA, iv) prescripción, v) buena fe, y vi) compensación.

3.1.- El 17 de julio de 2013, se dio inicio a la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; al no contar con excepciones previas para resolver, se continuo con la etapa de saneamiento del proceso en la que se ordenó vincular como litisconsorcio necesario a la Compañía Colombiana de Alimentos Lácteos S.A., suspendiendo la audiencia para tal fin.

3.2.- Mediante auto del 5 de febrero de 2015 se designó curador ad litem a la empresa Compañía Colombiana de Alimentos Lácteos S.A., el que contesto la demanda alegando que no le constan los hechos planteados por el actor y que se atiene a lo que resulte probado.

3.3.- El 20 de noviembre de 2015, tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la etapa de conciliación; al no contar con excepciones previas

para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.4.- El 4 de febrero de 2016 se instaló la audiencia de trámite, en la que fue escuchado el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada DPA Colombia Ltda., se escuchó el testimonio de Samuel Ruidiaz Gutiérrez, Oswaldo Alzate, y una vez cerrado el periodo probatorio se escucharon los alegatos de conclusión de las partes.

3.5.- El 24 de mayo de 2016 se realizó la audiencia de juzgamiento, a la que asistieron los dos extremos procesales, y en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

PRIMERO. ABSOLVER a la demandada, D.P.A Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Limitada, de todas las pretensiones del demandante el señor Alipio Chaverra Caraballo.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante.

TERCERO. En caso de que no sea apelada esta sentencia, se va a enviar en consulta superior, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, en el presente asunto existió un contrato de transporte, que puede celebrarse con personas naturales, sin que ello implique la existencia de un contrato de trabajo. Que un contrato civil o comercial no implica la ausencia de instrucciones o ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, especialmente tratándose del transporte de leche que se encuentra regulado por el Decreto 616 del 2006 del Ministerio de Protección Social.

Expuso que, de conformidad con las pruebas no se observa que el demandante se encontrara subordinado a la empresa, y que incluso el servicio prestado podía hacerlo otra persona, puesto que el contrato existente entre las partes tenía como objeto el transporte de la leche. Finalmente señaló que no había lugar a pronunciarse sobre las excepciones de la empresa, toda vez que la demandada resultó absuelta de las pretensiones de la demanda.

4.1.- Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación, alegando que, el contrato de transporte de naturaleza comercial, esgrimido por la D.P.A Dairy Partners Americas Manufacturing, no puede constituirse en instrumento para desconocer los derechos laborales que pretenden ocultar, por lo que es viable acudir a los principios constitucionales que contemplan la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas.

Alega que, el art. 24 del Código Sustantivo de Trabajo consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal se entiende regida por un contrato de trabajo, la que fue demostrada en el presente asunto, al acreditarse la prestación personal del servicio, la continua subordinación laboral y la remuneración como contraprestación, puesto que, prestó el servicio de manera personal, subordinado, recibía ordenes, le impusieron más cargas laborales puesto que la D.P.A. lo obligó a tomar pruebas, a llevar la leche al laboratorio y cuando se le dañaba algún producto tenía que pagarlo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es

competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta el asunto objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión del juez de primer grado de no declarar la existencia del contrato de trabajo, o si, por el contrario, debió hacerlo con sustento en las pruebas obrantes en el plenario.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Alipio Chaverra Caraballo prestaba el servicio de transporte de leche desde las fincas a la sede de la empresa DPA Colombia Ltda., en Valledupar.

- Que los transportadores debían hacer entrega de las muestras que tomaran de los productos, de acuerdo con las indicaciones de la empresa.

8.- El ordinal 1° del artículo 22 del C. S. T, establece que el contrato de trabajo es aquel en virtud del 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 una remuneración.

Del texto del artículo 23 de la misma obra, se deduce, que para predicar la existencia del contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los siguientes elementos, a saber: a) la actividad personal del trabajador, realizada por sí mismo; b) La continuada dependencia o subordinación del trabajador respecto al empleador y c) un salario.

Entonces la subordinación o dependencia es el elemento que sirve para distinguir a este contrato de los demás. Esa subordinación ha sido definida por la Corte Constitucional en Sentencia C-386/00 de fecha cinco (5) de abril de dos mil (2000), de la manera siguiente:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos”.

8.1.- De otra parte, es de la esencia de los contratos de prestación de servicios de derecho común, que la actividad convenida sea prestada por el contratado de manera autónoma o independiente.

Es por eso que en torno a la definición de la naturaleza jurídica de las relaciones laborales habidas con ocasión a la prestación de servicios, por parte de una determinada persona, en reiteradas oportunidades se ha dicho, que lo que servirá para determinarla no es la denominación que le hayan dado las partes al momento de celebrarla, sino las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios convenidos,

ello aplicando el principio de primacía de la realidad, contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política.

Por tanto, si de las mismas se deduce con certeza que la actividad fue dependiente o subordinada, se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, mientras que si la labor la desarrolló el contratado con independencia o autonomía se configurara un típico contrato de derecho común, el cual jamás genera para la parte contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.

Pero en torno a ese puntual tema, no se puede desconocer que la sentencia CSJ SL105-2020 reiteró las sentencias SL362-2018 y SL4988-2019 estableciendo que:

“...quien persigue la declaratoria de un contrato de trabajo, tiene la carga de acreditar la prestación personal del servicio para con ello favorecerse de la presunción legal del artículo 24 del CST. Ahora bien, si el demandado, al oponerse a la existencia de la relación laboral subordinada acredita que tal labor se forma esporádica y sin continuidad, autónoma e independiente, puede llevar a que esa presunción se tenga por desvirtuada; esto es, desaparece el segundo y esencial elemento del contrato de trabajo, que es la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador...”

Así pues, al amparo del artículo 24 del CST, una vez demostrada la prestación personal del servicio, se presume que la relación habida entre las partes, estuvo regida por un contrato de trabajo. De manera que, probada la prestación personal del servicio por parte del actor, corre a cargo de la demandada la carga de la prueba de demostrar que la relación que existió, no fue subordinada. De no hacerlo operaría esa presunción con esa consecuencia jurídica de entender regida por un contrato de trabajo, la relación laboral que se origina con ocasión a la prestación de los servicios personales.

8.2.- En el caso sub examine, vale decir que para sustentar el contrato de trabajo cuya declaratoria pretende el actor, allegó como pruebas documentales comprobantes de pago por concepto de “transporte estaciones”, en el que se discrimina el monto pagado por ruta y los descuentos realizados por concepto de insumos, folios 17 a 21, así como comunicaciones de la empresa a los “Transportadores de la red de frío” en la que señalan las instrucciones frente a la toma de muestras para bacteriología, folios 22 a 23, y planilla de entrega del producto, folio 27.

Así mismo, se practicó el interrogatorio de parte a la representante legal de la empresa demandada, en la que no confesó la existencia del contrato de trabajo, aunque reconoció que el demandante prestó el servicio de transportador de leche desde las fincas hasta la sede de la empresa de Valledupar, y que los transportadores debían entregar diariamente las muestras tomadas en los sitios donde se recibía el producto.

De las pruebas ya referidas se extrae con claridad que la empresa contrato con el demandante el servicio de transporte, en su calidad de propietario del vehículo de placas UWJ-891, lo que se corrobora en la comunicación del 10 de enero de 2007, en la que la empresa hace entrega de los elementos requeridos para la toma de muestras al propietario del aludido vehículo, folio 28.

8.3.- Ahora bien, no hay duda que para acreditar la existencia de un contrato de trabajo, es carga probatoria del demandante demostrar la prestación personal del servicio, no obstante, ello no ocurrió en el presente caso, puesto que si bien fue el señor Alipio Chaverra quien realizó las actividades de transporte de leche, ello no era una exigencia del contrato, pues podía subcontratar a un conductor, según lo manifestó en el interrogatorio de parte, en el que indicó que “podría poner a otra persona para hacer la ruta”; afirmación que coincide con el testimonio

del señor Samuel Ruiz Díaz quien dijo que *se turnaban los viajes, que unos viajes lo hacia Alipio y otros los hacía él*, lo que demuestra que la empresa no imponía la obligación de que el servicio lo prestara de forma exclusiva el demandante, desdibujándose la subordinación que plantea el recurrente.

Aunado a lo anterior, también se avista que, en el ejercicio de la actividad contratada, el demandante vinculó y pagó de su pecunio los servicios de ayudantes, folios 29 a 31, tal como él mismo lo manifiesta en los hechos de la demanda y lo ratifica en el interrogatorio de parte.

Así pues, son las propias manifestaciones del demandante las que desvirtúan por completo la subordinación propia del contrato de trabajo, puesto que dan cuenta de la autonomía con que contaba en la prestación de sus servicios, lo que no implica que la empresa contratante estuviera impedida para establecer instrucciones del modo en que debía prestarse el servicio de transporte de leche, máxime que es una actividad regulada por el Ministerio de la Protección Social, por tratarse de alimentos.

Puestas, así las cosas, al no encontrarse acreditada la prestación del servicio de manera personal, ni el elemento de subordinación, no hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo, como lo pretende la censura.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia apelada. Al no prosperar el recurso de apelación se condenará en costas a la parte demandante, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

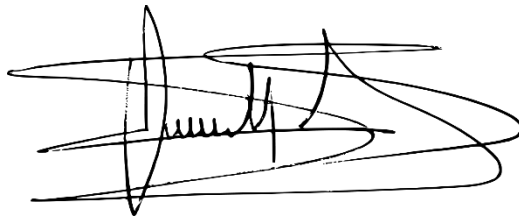
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de mayo de 2016, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado