

TEMA: RELACIÓN LABORAL - Los elementos esenciales para que se configure la relación es el contrato laboral son la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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, y un salario como retribución del servicio.

HECHOS: El señor Hincapié Londoño solicitó que se declarara que existió un contrato de trabajo a término indefinido con Fabricato SA, a través de las cooperativas de trabajo asociado Lidercoop CTA en liquidación y Participemos CTA en liquidación y de Confecciones Colombia SA, hoy Everfit SA. (...) El 8 de agosto de 2022, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Jhon James Hincapié Londoño y Fabricato SA, que estuvo en vigor entre el 23 mayo de 2010 y el 17 septiembre de 2018. Absolvió a esa empresa de todas las pretensiones, lo mismo que a Everfit SA; declaró probada la excepción de prescripción y no impuso costas en esa instancia.(...) Los problemas jurídicos que debe resolver la sala son: (i) si el actor y Fabricato SA sostuvieron una relación laboral entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011; en caso afirmativo, (ii) si proceden las acreencias laborales que él reclama durante este intervalo, que son: cesantías, intereses a las cesantías, primas legales de servicio y vacaciones, además, los siguientes beneficios convencionales: primas de vacaciones, de antigüedad y aguinaldo; (iii) si es procedente la condena por indemnización convencional por despido injusto o, en subsidio, la legal, así como la viabilidad de indexarla; (iv) si es viable imponer la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, causada entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011; y (v) si cabe ordenar la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

TESIS: Conforme a los principios que dan forma a la carga de la prueba, corresponde demostrar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (artículo 1757 CC); además, las partes deben probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (inc. 1.º del artículo 167 CGP). Los postulados anteriores significan que al demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación, que son la base de su demanda. Desde la base sustantiva, se parte de que el artículo 23 del CST consagra los elementos esenciales para que se configure el contrato laboral, así:(...) a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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, y c) Un salario como retribución del servicio. En ese orden, cuando una persona (quien trabaja) le presta a otra (el empleador) un servicio personal, regido por una relación de subordinación y debidamente remunerado, se configura la existencia de un contrato de trabajo, independientemente del nombre formal que se le dé, como lo dispone el artículo 53 de la Constitución Política y lo enuncia el precepto transcrito.(...) En virtud del artículo 24 del CST, se presume que toda relación laboral personal está regida por un contrato de trabajo. Esta presunción es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato laboral, le compete demostrar la prestación personal del servicio, con lo que, de inmediato, se presume la subordinación jurídica; empero, el empleador puede destruirla probando que ese último elemento no existió, porque se trató de una relación jurídica distinta de la laboral. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido en su jurisprudencia, de manera reiterada, que, probada la prestación del servicio, se presume la existencia del contrato de trabajo, como se evidencia en el fallo CSJ SL2578-2023, que

dispone:(...) Reza la disposición que «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»; de ahí que, como pacífica e inveteradamente lo ha enseñado esta Corporación, probada la prestación personal del servicio se presume la existencia del contrato de trabajo «y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39600). Al tratarse de una presunción legal, desde luego que admite prueba en contrario o puede ser desvirtuada. Por ello, si las pruebas aportadas dan cuenta de que la relación entre los contendientes no fue de índole laboral, por haber primado la autonomía o independencia del prestador del servicio o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse (CSJ SL, 29 nov, 2005, rad. 23795).(...) Establecido ese marco, la sala observa que el actor plantea que entre él y Fabricato SA existió una relación laboral desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 31 de octubre de 2011, bajo intermediación de cooperativas, así: desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 7 de mayo de 2010, con Participemos CTA, y del 23 de mayo de 2010 al 31 de octubre de 2011, a través de la Lidercoop CTA.(...) esta sala colige que el acervo probatorio no da certeza de que el empleador del actor, entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011, realmente hubiese sido Fabricato, por lo que no es posible establecer responsabilidades de orden laboral que se traduzcan en condenas en su contra. Por lo anterior, esta corporación solo puede determinar que la relación laboral se ejecutó con Fabricato durante el intervalo que no fue objeto de controversia, esto es, del 1 de noviembre de 2011 al 17 de septiembre de 2018. Ahora, como la a quo declaró que la anterior vinculación se dio desde el 23 de mayo de 2010 hasta el 17 de septiembre de 2018, habrá de precisarse esa disposición jurisdiccional, modificando el numeral primero de la sentencia de primer grado, y, por lo tanto, indicando que el extremo inicial del compromiso contractual fue el 1 de noviembre de 2011.

MP. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA:03/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Jhon James Hincapié Londoño
DEMANDADOS	Fabricato SA, Everfit SA, Lidercoop CTA y Participemos CTA
RADICADO	05 001 31 05 017 2019 00582 01
TEMA	Relación laboral
DECISIÓN	Modifica sentencia

Medellín, 3 de mayo de 2024

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín resuelve el recurso de apelación interpuesto por Fabricato SA y el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

PRETENSIONES

El señor Hincapié Londoño solicitó que se declarara que existió un contrato de trabajo a término indefinido con Fabricato SA, a través de las cooperativas de trabajo asociado Lidercoop CTA en liquidación y Participemos CTA en liquidación y de Confecciones Colombia SA, hoy Everfit SA. Pidió que se condenara a Fabricato SA a pagarle cesantías; intereses sobre estas; primas legales de servicio; vacaciones causadas y no pagadas; primas de vacaciones, de antigüedad y aguinaldo, estas de origen convencional; sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no haber consignado las cesantías en un fondo de manera oportuna, aplicada de manera independiente por cada año que el empleador se abstuvo de depositarlas; y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST. Todos estos derechos los exigió por haberlos causado entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011. Además, reclamó la indemnización convencional por despido injusto o, en subsidio, la legal, indexada. Asimismo, exigió la actualización de todas las otras sumas adeudadas y las costas procesales.

HECHOS

Como supuestos fácticos, dijo que prestó sus servicios personales de manera permanente y continua para Confecciones Colombia SA, quien fue su empleador —sin importar la figura jurídica que se empleara para ello— desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 7 de mayo de 2010, bajo la intermediación laboral de Participemos CTA. Narró que, desde el 23 de mayo de 2010 hasta el 31 de octubre de 2011, trabajó a través de Lidercoop CTA en liquidación, presentándose una sustitución patronal entre Confecciones Colombia SA —hoy Everfit SA— y Fabricato SA; luego, laboró para Fabricato desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 17 de septiembre de 2018, de manera continua e ininterrumpida. Sostuvo que siempre prestó sus servicios en la Carrera 50 # 38-320 del municipio de Bello y en la Transversal 78 # 65-233 de Medellín.

Relató que desempeñó el cargo de «auxiliar II»; que cumplió las funciones descritas en el anexo de la certificación laboral; que su último salario fue de \$1.473.239, pero que variaba según las horas extras y los recargos nocturnos; y que el ingreso reportado para efectos de seguridad social fue de \$1.702.452. Además, explicó que los salarios devengados al servicio de Fabricato fueron estos: 2011, \$575.000; 2012, \$613.000; 2013, \$633.000; 2014, \$753.000; 2015, \$1.231.000; 2016, \$1.348.000; 2017, \$1.543.313; y 2018, \$1.023.098.

Afirmó que Confecciones Colombia SA contrató sus servicios desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 17 de septiembre de 2018; que la prestación personal del servicio fue continua, pese a las modificaciones formales y no reales de las condiciones contractuales; que siempre recibió órdenes de su jefe inmediato en Fabricato SA, a pesar de estar vinculado como asociado de las citadas cooperativas; que se le exigía prestar el servicio en las instalaciones de Fabricato SA ubicadas en Bello, acatando sus reglamentos y cumpliendo las labores con los elementos y la infraestructura que le proporcionaba esa sociedad; que en la empresa había personal que ejecutaba las mismas funciones que él, pero con un salario superior; y que inicialmente tuvo una jornada laboral de 10 horas diarias, pero luego comenzó a rotar en diferentes turnos de 8 horas al día.

Expresó que, mientras laboró en Fabricato, a través de cooperativas de trabajo asociado, entre el 2 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011, no recibió prestaciones sociales legales ni vacaciones. Tampoco percibió derechos convencionales.

Manifestó que Fabricato SA celebró convención colectiva con el sindicato Sindelhato, con vigencia de 4 años, a partir del 5 de abril de 2015, de la cual fue beneficiario, ya que pagaba la cuota sindical, de manera que era acreedor de sus beneficios, entre los que mencionó la indemnización por despido injusto superior a la legal, las primas de vacaciones y de antigüedad, el aguinaldo y las vacaciones, las que no le reconocieron mientras prestó sus servicios a través de cooperativas.

Afirmó que fue despedido de manera unilateral e injusta el 19 de septiembre de 2018; que no hubo interrupción en la prestación del servicio cuando pasó de laborar como asociado de la CTA Lidercoop a hacerlo mediante contrato de trabajo con Fabricato, y que las funciones tampoco variaron durante ese tiempo. Puntualizó que esta sociedad regulaba todo lo relacionado con los trabajadores de las cooperativas, como salarios, turnos, órdenes para ejecutar el trabajo y que se regían por el reglamento de Fabricato.

Finalmente, dijo que el 13 de febrero de 2018 solicitó a Fabricato el reconocimiento de los derechos laborales y extralegales, con lo que interrumpió el término de prescripción.

CONTESTACIONES

Fabricato SA aceptó la relación laboral entre esta sociedad y el demandante, regida por contrato de trabajo a término fijo, suscrito el 1 de noviembre de 2011, que finalizó el 17 de septiembre de 2018.

Negó que el actor prestara sus servicios a esa sociedad en tiempos diferentes al aceptado, así como la sustitución patronal que alega. Desestimó que el personal de Fabricato le diera órdenes al de las cooperativas y desconoció que estas no pagaran los derechos laborales reclamado en el proceso. Rechazó que a él lo cobijase la convención colectiva de trabajo. También

explicó que no le constaban las funciones desarrolladas en las CTA ni el salario pagado por estas, ya que no intervino en esas vinculaciones.

Se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones que denominó inexistencia de vínculo laboral entre Fabricato SA y el señor Jhon James Hincapié Londoño, falta de causa y de título para pedir, prescripción extintiva, inexistencia de las obligaciones demandadas, buena fe, inexistencia de vicios que afecten la voluntad del señor Jhon James Hincapié Londoño en la celebración de actos cooperativos con las cooperativas de trabajo asociado, inexistencia de vicios que hayan afectado la voluntad del señor Jhon James Hincapié Londoño en la celebración del contrato de trabajo con Fabricato SA y la aceptación de la oferta de empleo, compensación, inexistencia de presupuestos para que procedan las indemnizaciones moratorias reclamadas y pago.

Everfit SA manifestó, sobre los hechos, que no eran ciertos o que no le constaban. Se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de fondo de inexistencia de relación laboral, inexistencia de la obligación de consignar cesantías en los fondos de cesantías y pensiones por parte de las cooperativas de trabajo asociado, capacidad jurídica de las cooperativas para contratar servicios con terceros, naturaleza especial de las CTA y su exclusión del régimen laboral ordinario, prescripción, buena fe, compensación y pago.

En cuanto a las cooperativas de trabajo asociado Lidercoop y Participemos, ambas en liquidación, fueron representadas por curador *ad litem*, quien no respondió la demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 8 de agosto de 2022, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín declaró la existencia de un contrato de trabajo entre Jhon James Hincapié Londoño y Fabricato SA, que estuvo en vigor entre el 23 mayo de 2010 y el 17 septiembre de 2018. Absolvió a esa empresa de todas las pretensiones, lo mismo que a Everfit SA; declaró probada la excepción de prescripción y no impuso costas en esa instancia.

La juez advirtió que no se discutía la existencia del contrato de trabajo entre el actor y Fabricato desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 17 de septiembre de 2018. Luego, con base en la presunción definida en el artículo 24 del CST, indicó que, entre el 18 de mayo de 2009 y 31 de octubre de 2011, Everfit SA no fue el empleador del actor, ya que, desde el año 2006, esa empresa no era la propietaria de la unidad de negocio Indulana, en la que él laboró, por lo tanto, consideró que debía absolver a dicha sociedad.

A continuación, advirtió que, entre el 18 de mayo de 2009 y el 7 de mayo de 2010, cualquier derecho quedó cobijado por la intermediación laboral de Participemos CTA. Sin embargo, estableció que, dentro de los 3 años siguientes a la finalización de la relación laboral no hubo reclamo de derechos causados durante aquel intervalo, por lo que todos prescribieron.

Por otra parte, el juzgado evidenció que la relación laboral con Fabricato inició el 23 mayo de 2010, ya que el representante legal de esa compañía confesó, en su interrogatorio, que Lidercoop CTA le prestaba servicios de tercerización. Además, definió que, para los testigos, en la relación entre la CTA y Fabricato, esta no era una mera interventora, sino la empleadora directa. También estableció que, tanto la cooperativa como Fabricato pagaron al actor todos los conceptos laborales que él reclamó. Por último, se abstuvo de imponer sanciones, ya que la última actuó de buena fe, y agregó que los derechos generados en este lapso también quedaron cobijados por la prescripción.

APELACIÓN

La apoderada de Fabricato SA manifiesta su inconformidad con la sentencia, exclusivamente, en cuanto declaró la existencia de la relación laboral entre el 23 de mayo de 2010 y el 31 de octubre de 2011. Expone que la presunción del artículo 24 CST fue desvirtuada, ya que no se probó la prestación personal del servicio del actor, en la medida que el testigo Alejandro Moreno indicó que nunca trabajó en Indulana y que no tenía conocimiento sobre hechos anteriores al año 2011, por tanto, advierte que el juzgado debió valorar que a ese declarante no le constaba directamente la vinculación del actor con Lidercoop CTA y menos con Fabricato.

Además, plantea que la testigo Aracelly Salcedo señaló que nunca le prestó servicios a Lidercoop y que no trabajó en la misma área del actor, por lo que no le consta personal o directamente que él laborara para esa cooperativa ni para Fabricato.

Sostiene que la juez no puede presumir que hubo prestación personal del servicio y que, en caso de aceptarse ese hecho, quedaría claro que Fabricato no era la subordinante, ya que la testigo mencionada afirmó que cuando se cometía una falta, la cooperativa adelantaba el proceso disciplinario.

ALEGATOS

Fabricato SA arguye que no se demostraron los elementos del nexo laboral con anterioridad a la suscripción del contrato de trabajo a término fijo entre el demandante y dicha empresa, el 1 de noviembre de 2011, exponiendo argumentos similares a los del recurso de apelación.

Adiciona que, en lo que respecta a la validez del contrato, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló, en un caso análogo, en el que existieron varios contratos de trabajo, y no uno solo a término indefinido, como lo pretende el accionante, que los encontrados fueron independientes (CSJ SL3430-2020). Agrega que la providencia CSJ SL35902-2009 aclara que no pueden atribuirse las consecuencias previstas para el primer contrato a todos los posteriores, ni condicionar la validez de un convenio a la demostración de la del nexo precedente, ya que esto llevaría a que un vicio en la contratación inicial resultara insuperable, al descartar que los acuerdos posteriores podrían regularizar los defectos preexistentes. Indica que esta tesis la aplicó la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín en el proceso 05088310500120160111001.

En esos términos, solicita que se revoque la sentencia respecto de lo apelado.

Everfit SA solicita que se confirme la sentencia de primera instancia argumentando que las pruebas practicadas permiten establecer que las cooperativas de trabajo asociado demandadas no son entidades «de garaje», que se prestaron para evadir obligaciones laborales de las empresas

contratantes, sino que son entes del sector solidario que actuaron con apego a las normas que regulan el cooperativismo en Colombia.

Sostiene que el demandante recibió salario, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, todos en el régimen laboral ordinario, y los respectivos pagos al sistema general de seguridad social, tal como lo corroboró el accionante en el interrogatorio de parte, en el que confesó haber recibido todos estos pagos por parte de las CTA demandadas.

Además, afirma que las cooperativas, con total autonomía e independencia, ejecutaron los convenios de asociación que celebraron con el actor, quien libremente se vinculó a dichas entidades para solucionar su problema de desempleo. Agrega que esas asociaciones le impartieron órdenes e instrucciones, le indicaron los turnos de trabajo y ejercieron la potestad reglamentaria y disciplinaria. Además, encuentra demostrado que la empresa contratante, Everfit SA, delegó la producción de las prendas de vestir en las cooperativas. También puntualiza que estas no actuaron como simples intermediarias, sino que, con autonomía y autogestión, celebraron contratos de apoyo en la producción con Everfit.

Afirma que, según los contratos de comodato precario anexados, Confecciones Colombia cedió la tenencia de herramientas de producción y espacios locativos para facilitar la prestación de los servicios encomendados a las asociaciones solidarias. Añade que el Ministerio de la Protección Social ha expidió, entre otros decretos reglamentarios de la Ley 79 1988, el 4588 de 2006, que explica las características de las CTA y su capacidad jurídica para prestar servicios a terceros.

Expone que el régimen de trabajo asociado debe contener: (i) las condiciones para el desarrollo de labores; (ii) las jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, así como el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones de la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación, entre otras

circunstancias; y (iii) los derechos y deberes de los asociados en relación con las labores, sanciones y procedimientos de imposición, causales de suspensión y terminación de actividades de trabajo, la regulación de la salud ocupacional y prevención de riesgos.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que en el proceso no se discute el contrato de trabajo que existió entre el actor y Fabricato SA desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 17 de septiembre de 2018, vínculo escrito, a término fijo, que consta entre folios 26 a 29 del archivo PDF01. También se probó que ese nexo terminó unilateralmente, por decisión del empleador, sin que mediase justa causa, como se ve en el documento a través del cual la sociedad le notifica tal decisión al laborante, y en la certificación emanada del empleador, que consta en el folio 285 del mismo archivo.

Ahora, los problemas jurídicos que debe resolver la sala son: (i) si el actor y Fabricato SA sostuvieron una relación laboral entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011; en caso afirmativo, (ii) si proceden las acreencias laborales que él reclama durante este intervalo, que son: cesantías, intereses a las cesantías, primas legales de servicio y vacaciones, además, los siguientes beneficios convencionales: primas de vacaciones, de antigüedad y aguinaldo; (iii) si es procedente la condena por indemnización convencional por despido injusto o, en subsidio, la legal, así como la viabilidad de indexarla; (iv) si es viable imponer la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, causada entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011; y (v) si cabe ordenar la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Relación laboral

Conforme a los principios que dan forma a la carga de la prueba, corresponde demostrar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (artículo 1757 CC); además, las partes deben probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (inc. 1.º del artículo 167 CGP). Los postulados anteriores significan que al demandante le corresponde demostrar el contrato de

trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación, que son la base de su demanda.

Desde la base sustantiva, se parte de que el artículo 23 del CST consagra los elementos esenciales para que se configure el contrato laboral, así:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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, y
- c) Un salario como retribución del servicio.

En ese orden, cuando una persona (quien trabaja) le presta a otra (el empleador) un servicio personal, regido por una relación de subordinación y debidamente remunerado, se configura la existencia de un contrato de trabajo, independientemente del nombre formal que se le dé, como lo dispone el artículo 53 de la Constitución Política y lo enuncia el precepto transcrito.

En virtud del artículo 24 del CST, se presume que toda relación laboral personal está regida por un contrato de trabajo. Esta presunción es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato laboral, le compete demostrar la prestación personal del servicio, con lo que, de inmediato, se presume la subordinación jurídica; empero, el empleador puede destruirla probando que ese último elemento no existió, porque se trató de una relación jurídica distinta de la laboral. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido en su jurisprudencia, de manera reiterada, que, probada la prestación del servicio, se presume la existencia del contrato de trabajo, como se evidencia en el fallo CSJ SL2578-2023, que dispone:

Reza la disposición que «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»; de ahí que, como pacífica e inveteradamente lo ha enseñado esta Corporación, probada la prestación personal del servicio se presume la existencia del contrato de trabajo «y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39600).

Al tratarse de una presunción legal, desde luego que admite prueba en contrario o puede ser desvirtuada. Por ello, si las pruebas aportadas dan cuenta de que la relación entre los contendientes no fue de índole laboral,

por haber primado la autonomía o independencia del prestador del servicio o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse (CSJ SL, 29 nov, 2005, rad. 23795).

Establecido ese marco, la sala observa que el actor plantea que entre él y Fabricato SA existió una relación laboral desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 31 de octubre de 2011, bajo intermediación de cooperativas, así: desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 7 de mayo de 2010, con Participemos CTA, y del 23 de mayo de 2010 al 31 de octubre de 2011, a través de la Lidercoop CTA. La juez de conocimiento declaró la existencia de la relación laboral a partir del 23 de mayo de 2010.

De la revisión de la historia pensional del actor, la sala establece que, desde el 18 de mayo de 2009 hasta el 23 de mayo de 2010, el cotizó a la AFP Protección a través de la CTA Participemos, y desde el 23 de mayo de 2010 hasta el 31 de octubre de 2011, a través de la Lidercoop CTA (PDF34). Además, hay certificación del fondo de cesantías Porvenir en la que consta la consignación de esa prestación por Participemos, en el año 2009 (PDF35). De dicho contenido se deduce que esta prueba no da acredita la existencia de la alegada relación laboral con Fabricato SA.

Ahora, del interrogatorio de parte que rindió el actor (min. 32:00) se extrae que, cuando él laboró con las CTA, siempre fue en las instalaciones de Indulana y Everfit, en dos plantas de producción diferentes, y que solo empezó a trabajar en la planta de Fabricato cuando se vinculó para laborar directamente con esta empresa; ello desdibuja el planteamiento del demandante, pues indica que las labores las ejecutó para terceros. También expuso que Fabricato le canceló todas las acreencias laborales, luego, puede concluirse que esta demandada no le debe nada.

Por su parte, la representante legal de Everfit SA, Yaira Gallego Cuervo (min. 1:14:00), afirmó que esta sociedad sostuvo un contrato con la CTA Participemos hasta el año 2014 y que Indulana fue enajenada en noviembre de 2006 a Fabricato. Añadió que la planta de Indulana, en los años 2009 a 2010, pasó a ser de Confecciones Colombia SA, y luego, de Everfit; por último, especificó que Everfit nunca contrató con Lidercoop CTA.

El representante legal de Fabricato (min. 1:43:00), Carlos Mario Villegas, indicó que Indulana fue adquirida en el año 2007 por Everfit. Manifestó que las CTA firmaban contratos comerciales con la compañía y que se les entregaban, en comodato, las instalaciones y los equipos de producción; dichas asociaciones organizaban su personal y tenían unos coordinadores en las plantas; por su parte, Fabricato tenía unos interventores y le pagaba a las CTA una suma global por el servicio encargado, cuyo monto distribuía la cooperativa entre sus asociados, en cumplimiento de los estatutos de aquellas.

Dicho representante también expresó que las órdenes directas a los asociados las daban las mismas cooperativas; que Fabricato solo revisaba procesos y hablaba con los jefes y coordinadores de las cooperativas, y ellos replicaban las instrucciones; dijo que, eventualmente, pudo haber algún contacto entre los interventores y los asociados, pero para organizar el servicio, no para dar órdenes, ya que estas las daban las cooperativas. Los laborantes debían pedirle permiso al coordinador de la cooperativa. Por otra parte, indicó que Hernán Darío Villegas era el jefe de almacén de Fabricato, dependencia que quedaba dentro de sus instalaciones, por ese motivo, él no tenía el cargo de interventor en el área de operaciones, luego, nunca fue jefe del demandante, porque era trabajador del almacén. Del iniciador del proceso, dijo que era auxiliar pesador y que este trabajo se ejecutaba en la planta.

Asimismo, sostuvo que Fabricato suscribió contratos comerciales con Lidercoop para varios procesos; que la primera vigilaba que la cooperativa cumpliera con los pagos de seguridad social y de compensaciones dispuestas en los estatutos a favor de los asociados.

Que, si un asociado no cumplía la labor asignada, Fabricato no hacía nada, ya que solo revisaba la ejecución global de los procesos con las telas; hacía seguimientos sobre el proceso, no sobre las personas. Que las CTA seleccionaban directamente a los asociados y Fabricato no tenía injerencia en ello. Aseguró que, a partir del año 2011, no hay contratos por cooperativas, por efectos de la misma ley.

Indicó que, a través de la Universidad de la Tela, dependencia que existe en la empresa, se capacitaba a todas las personas que entraban a Fabricato vinculadas directamente o no, entre estas, al personal de las cooperativas, pero que esa capacitación no significaba subordinación.

Por su parte, Aracelly Salcedo Agudelo, testigo traída por la parte demandante, (min. 2:24:20) dijo que conoció al actor en el año 2009, cuando él ingresó a laborar; no recuerda con qué CTA tenía contrato él, ya que en la empresa funcionaban varias, cree que era Coodesco. Manifestó que no sabía cuánto tiempo laboró el demandante por cooperativas, pero agregó que luego pasaron a trabajar directamente a Fabricato. Afirmó que ambos estuvieron vinculados a Participemos con régimen de trabajo asociado; especificó que ella nunca estuvo vinculada a Lidercoop y no recuerda si el actor estuvo en esta cooperativa. Declaró que las CTA prestaban sus servicios para Confecciones Colombia y luego para Fabricato. Afirmó que cuando necesitaban un permiso, lo pedían a los supervisores que eran de Fabricato, lo sabe porque tenían carnet de dicha compañía; los reclamos de nómina se hacían a la cooperativa; los llamados de atención los hacía firmar el supervisor, pero los llamaba la cooperativa y esta era quien les informaba que los iba a cambiar de ente asociativo; las órdenes las recibía de Fabricato, y no tenían jefes de la cooperativa, por lo que eran supervisados por los de Fabricato; que la decisión de despedir la tomaba el supervisor de Fabricato, dijo «me imagino» que este pasaba el dato y la cooperativa los llamaba a firmar la carta. Dijo que las capacitaciones iniciales las daba Fabricato y Confecciones Colombia; insistió en que los jefes eran de Fabricato y los operarios, todos, estaban vinculados por cooperativa.

Por último, indicó que el cargo que ella desempeñaba no tenía relación con el del demandante y que trabajaban en diferentes áreas, él, en el almacén; que no sabe si al actor le hicieron procedimiento disciplinario y cree que lo mandaron en el 2011 para Fabricato.

El otro deponente aportado por la parte actora, Alejandro Moreno Cárdenas, indicó que estuvo afiliado a Cootralser y Coodesco CTA. Relató que el actor llegó a Fabricato trasladado de Indulana; que no sabe cuándo inició ni cuándo terminó el contrato de trabajo del actor; sabe que ingresó por cooperativa pero no sabe por cuál de ellas, tampoco conoce cuánto tiempo

duró en las CTA, ni en cuáles de ellas laboró el actor; desconoce si le pagaron todas las acreencias laborales. Este testigo ingresó en el año 2011 a Fabricato, y aseveró que el actor también llegó en ese mismo año y lo conoció porque le dio la inducción. Dijo que él llegó al almacén de repuestos en Bello, en el año 2011, no sabe cuánto tiempo estuvo en ese almacén, prestando servicios por cooperativa. Señaló que el jefe de James en Indulana era Hernán Darío Villegas, coordinador, y lo sabe porque este señor y el actor le contaron.

En cuanto al análisis de estas declaraciones, el testimonio del señor Moreno Cárdenas no da luces, puesto que su narración se reduce a lo ocurrido a partir del año 2011, cuando conoció al actor, por lo tanto, nada aporta sobre la época debatida en el proceso. A su vez, el representante legal de Fabricato indicó firmemente que con las CTA celebró contratos de índole comercial y que estas se encargaban de contratar, pagar, dar las directrices de la forma en que se prestaría el servicio y ejercer el control disciplinario de sus asociados, sin injerencia de Fabricato. Por su parte, la señora Salcedo indica que no sabe en qué cooperativa estaba el actor y agrega que cree que es una que no hace parte de este proceso, lo que denota la falta de certeza de sus manifestaciones. Agrega ella que la nómina y el trámite ante un despido se surtían ante la cooperativa, pero los permisos y las órdenes emanaban de personal de Fabricato, quienes portaban un carnet, pero no se le indagó sobre las órdenes directas al actor o los permisos que este pudo disfrutar. En ese orden, lo que manifiesta este declarate es una información genérica, inespecífica, que no logra desvirtuar que el empleador haya sido la CTA; además, desconoce los contratos del actor y, en la mayoría de sus afirmaciones, parte de suposiciones.

En vista de esos hallazgos, esta sala colige que el acervo probatorio no da certeza de que el empleador del actor, entre el 18 de mayo de 2009 y el 31 de octubre de 2011, realmente hubiese sido Fabricato, por lo que no es posible establecer responsabilidades de orden laboral que se traduzcan en condenas en su contra. Por lo anterior, esta corporación solo puede determinar que la relación laboral se ejecutó con Fabricato durante el intervalo que no fue objeto de controversia, esto es, del 1 de noviembre de 2011 al 17 de septiembre de 2018.

Ahora, como la *a quo* declaró que la anterior vinculación se dio desde el 23 de mayo de 2010 hasta el 17 de septiembre de 2018, habrá de precisarse esa disposición jurisdiccional, modificando el numeral primero de la sentencia de primer grado, y, por lo tanto, indicando que el extremo inicial del compromiso contractual fue el 1 de noviembre de 2011.

En razón de ello, se quedan sin piso jurídico las pretensiones relacionadas con las acreencias laborales y derechos convencionales reclamados.

(ii) Indemnización por despido sin justa

Solicita el actor que se condene al pago de esta indemnización convencional por despido injusto o, en subsidio, la legal, indexada.

Revisado el expediente se observa que, en efecto, la relación laboral del actor y Fabricato culminó de manera unilateral por parte del empleador, sin que mediase justa causa para ello, como se desprende del documento a través del cual la sociedad le notifica esta decisión y precisa que le pagaría la correspondiente indemnización (PDF01, folio 297), calculada en \$2.160.751 (PDF01 folios 104-105); lo mismo se extrae de la certificación emanada del empleador que obra en el folio 285. Por ello, no existe fundamento probatorio que permite condenar a la pasiva. Tampoco fue aportada al proceso la convención colectiva de trabajo que dice el accionante que regula esa sanción, lo que hace imposible determinar los términos en que quedó pactada y, en últimas, si su acatamiento hacía más beneficiosa la indemnización para el actor al compararla con la legal que fue la que recibió, por estas razones, no es procedente emitir condena por este concepto.

(iii) Costas procesales

En innumerables providencias se ha dejado claro que la ley procesal atiende al criterio objetivo para imponer las costas, es decir, en todo caso, estas corren a cargo de quien fue vencido en juicio, sin que sea admisible tener en consideración la conducta asumida por las partes dentro del trámite. Por ese motivo, es intrascendente adentrarse a estudiar si actuaron o no de buena fe. En el presente caso, solo puede prosperar la declaración de la existencia de la relación laboral a favor del actor, sin que ello diera lugar a

condenas de índole económica, por tanto, la juez de instancia, válidamente, se abstuvo de librar condena por este concepto. Dada esa apreciación, se confirmará la decisión que adoptó la sentenciadora de primer grado.

En conclusión, considera la sala que la sentencia que se revisa por vía de consulta merece ser modificada en el específico punto señalado y confirmada en lo demás.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo indicó el juez. En esta instancia no se causaron, por tratarse del grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, y por haber salido avante la apelación de Fabricato.

Por lo expuesto, la Sala Sexta 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: Modificar el numeral primero de la sentencia proferida por la Juez Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, el 8 de agosto de 2022, en cuanto al extremo inicial del contrato laboral habido entre el actor y Fabricato SA, determinando que corresponde al 1 de noviembre de 2011.

Segundo: Confirmar la sentencia en todo lo demás.

Tercero: Sin costas procesales en esta instancia.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se devolverá el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ