El siguiente es el documento presentado por el Magistrado ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del proceso de la referencia. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría.

***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 27 de octubre de 2016*

***Radicación No****:**66001-31-05-002-2014-00374-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral*

***Demandante****: Jordan Steven Agudelo Castaño*

***Demandado:*** *Einar Arnulfo Posada Pavas*

***Juzgado de origen****: Segundo Laboral del Circuito de Pereira*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar: Deberes probatorios de quien alega un contrato de trabajo.*** *En principio, le corresponde a quien pretende ser tenido como trabajador, acreditar la totalidad de los elementos configurativos de una relación de tal naturaleza. Sin embargo, ante la dificultad que esto entrañaría para el trabajador en su condición de inferioridad en el marco de las relaciones laborales, se estableció en el artículo 24 del Estatuto Laboral una presunción en su favor, consistente en que, demostrada la prestación personal del servicio, se presumirá que ésta se ejecutó en el curso de un contrato laboral debiendo la parte demandada demostrar que no existió subordinación tendiente a desvirtuar la naturaleza laboral del servicio personal prestado. Como se evidencia, la aludida regla contenida en el Código Laboral es clara en reducir o aminorar la carga probatoria que incumbe al trabajador, dejando el mayor rigor probatorio al empleador presunto. Sin embargo, el trabajador no puede pasar por el proceso absolutamente inactivo, bastándole solamente con afirmar algo en la demanda para que se entienda agotado probatoriamente el tema, sino que tiene que cumplir con la acreditación de esa prestación personal del servicio y demostrar que la misma se llevó a cabo durante un lapso determinado o determinable, para que se pueda aplicar la aludida presunción.* ***Terminación del contrato con justa causa por daño material o negligencia grave.*** *Del texto legal, se desprende que esta causal se configura de una de dos formas: (i) cuando el trabajador causa dolosamente daño material sobre los bienes referidos en la norma y (ii) cuando el empleado obra de manera gravemente negligente, poniendo en entre dicho la seguridad de las personas o cosas. En el primero de los casos, es indispensable que se pueda verificar la ocurrencia de un daño en las instalaciones, talleres, herramientas, materias primas y demás elementos que son del empleador y que este pone a disposición del trabajador para que ejecute la labor, pero además, ese daño debe ser causado de manera intencional por el empleador, es decir, requiere de dos elementos para su configuración: el objetivo que el daño y el subjetivo que es la intención del trabajador en cometer dicho daño. La segunda de las hipótesis que contempla la norma en cuestión, es la falta grave de diligencia por parte del trabajador, el cual genere un peligro en las personas o cosas. Lo primero que debe decirse, es que esta hipótesis, no depende de la ocurrencia de un resultado dañoso, pues basta con la simple exposición al peligro de las personas o las cosas.*

**Citación jurisprudencial:** Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sentencia del 19 de septiembre de 1997 radicado 9580. / Sentencia del 03 de marzo de 2010. Exp. 37.080

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los veintisiete (27) días del mes de septiembre de dos mil dieciséis (2016), siendo las ocho y quince de la mañana (08:15 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala de Decisión Laboral No. 03 del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 30 de junio de 2015 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***Jordan Steven Agudelo Castaño*** contra ***Einar Arnulfo Posada Pavas.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Se persigue en esta demanda que se declare que entre las partes existió una relación laboral entre el 10 de octubre de 2012 y el 22 de enero de 2014 y en consecuencia, que se condene al señora Posada Pavas a pagar las prestaciones sociales causadas entre el hito inicial y el 31 de mayo de 2013, tales como las cesantías e intereses a las mismas, prima de servicios, vacaciones, aportes a pensión, horas extras, así como la indemnización moratoria de que trata el canon 65 del CL y la indemnización por despido injusto más las costas procesales.

Como sustento fáctico de sus pretensiones, relata el actor que trabajo en el hotel Cafeira como botenes y recepcionista desde el 10 de octubre de 2012 hasta el 22 de enero de 2014, que en ese lapso, celebró tres contratos de trabajo, que el primero lo fue con la señora Blanca Nubia Castaño Salazar, verbal e indefinido entre el 10 de octubre de 2012 y el 31 de mayo de 2013, que recibía un pago diario de $25.000, que cumplía turnos de 12 horas, bien fuera de 7 a.m. a 7 p.m. o viceversa, que la labor se ejecutaba de lunes a domingo, que en ese lapso no se le pagó seguridad social ni prestaciones sociales, que el 1º de junio de 2013 celebró contrato a término fijo por 2 meses, el cual se ejecutó entre el 01 de junio y el 30 de julio de 2013, con un salario de $660.000, que a la culminación de ese contrato se le liquidaron las prestaciones debidas, que el demandado compró el Hotel Cafeira, para el cual el demandante siguió prestando los servicios, que entre las partes acá enfrentadas se suscribió un contrato a tèrmino fijo por 6 meses, el cual se inició el 05 de agosto de 2013, que el salario pactado era de $688.000, que el encargado de ejercer la subordinación sobre el actor era el señor Dorian Camilo Murillo Grisales, que éste el 31 de diciembre de 2013 ordenó apagar las cámaras, orden que cumplió el actor, , que nunca se le tomaron los descargos pertinentes, que el día 22 de enero de 2014 se le entregó la carta de despido, que no se le informó con 30 días de antelación la culminación del contrato por lo que se prorrogó automáticamente, que al finiquito de ese convenio se le canceló la liquidación de prestaciones, mas no lo adeudado por el primer período del contrato, que nunca se le cancelaron horas extras.

Admitida la demanda, se dio traslado al demandado, quien trajo respuesta por medio de portavoz judicial, el cual se pronunció respecto a los hechos, aceptando la fecha de inicio del contrato a término fijo, esto es el 1 de junio de 2013, así como su extremo final, el salario y el pago de la liquidación de prestaciones sociales; igualmente aceptó la compra del hotel, a partir del 1º de agosto de 2013; también acepta la relación laboral a partir del 05 de agosto de 2013, el valor de la remuneración, la entrega de la carta de despido y el pago de la liquidación de prestaciones sociales. Frente a los restantes hechos los niega. Se opone a todas las prestaciones de la demanda y formula como excepciones de mérito las que denominó “Ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales”, “Temeridad o mala fe” e “Inexistencia de la obligación”.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La a quo negó las pretensiones de la demanda, al encontrar que frente al primero de los períodos en los que se alegó la existencia de relación laboral, en verdad no hay constancia alguna de prestación del servicio, dado que la parte actora no trajo prueba sobre el tema, razón por la cual no hay lugar a condena alguna. Tampoco encontró sustitución patronal, pues al momento del cambio de propietario del hotel, el actor estaba desvinculado laboralmente. Finalmente, en torno a la justeza del despido, estimó que la parte demandada demostró con suficiencia por medio de los testigos, que el actor cometió varias faltas el día 31 de diciembre de 2013, las cuales fueron aducidas válidamente por el empleador y configuran una justa causa para terminar el convenio.

***III. CONSULTA***

Teniendo en cuenta que la decisión fue totalmente desfavorable a las pretensiones del demandante trabajador, se dispuso la consulta de la providencia, de conformidad con lo normado en el canon 69 del CPTSS.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***V. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para desatar el asunto litigioso puesto en conocimiento de la Colegiatura, es necesario resolver el siguiente dilema jurídico:

*¿Existió relación laboral entre el demandante y el propietario del Hotel Cafeira entre el 10 de octubre de 2012 y el 31 de mayo de 2013?*

*En caso positivo ¿Existió sustitución patronal que obligue al señor Einar Arnulfo Posada Pavas a pagar las acreencias allí generadas?*

*¿Se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Jordan Steven Agudelo Castaño?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

Para desatar el primero de los problemas planteados, es menester indicar que el contrato de trabajo está conformado por tres elementos esenciales, tal como lo denota el artículo 23 del Estatuto Laboral, los cuales son: (i) la prestación personal y continua de un servicio a favor de determinada persona, (ii) la continuada dependencia y subordinación de quien presta el servicio frente a su beneficiario y (iii) un salario como remuneración del servicio.

En principio, le corresponde a quien pretende ser tenido como trabajador, acreditar la totalidad de los elementos configurativos de una relación de tal naturaleza. Sin embargo, ante la dificultad que esto entrañaría para el trabajador en su condición de inferioridad en el marco de las relaciones laborales, se estableció en el artículo 24 del Estatuto Laboral una presunción en su favor, consistente en que, demostrada la prestación personal del servicio, se presumirá que ésta se ejecutó en el curso de un contrato laboral debiendo la parte demandada demostrar que no existió subordinación tendiente a desvirtuar la naturaleza laboral del servicio personal prestado. Como se evidencia, la aludida regla contenida en el Código Laboral es clara en reducir o aminorar la carga probatoria que incumbe al trabajador, dejando el mayor rigor probatorio al empleador presunto. Sin embargo, el trabajador no puede pasar por el proceso absolutamente inactivo, bastándole solamente con afirmar algo en la demanda para que se entienda agotado probatoriamente el tema, sino que tiene que cumplir con la acreditación de esa prestación personal del servicio y demostrar que la misma se llevó a cabo durante un lapso determinado o determinable, para que se pueda aplicar la aludida presunción.

En el caso puntual y frente al período que va del 10 de octubre de 2012 al 31 de mayo de 2013, ninguna prueba trajo la parte demandante para acreditar que en ese lapso prestó personalmente el servicio en el Hotel Cafeira, omisión probatoria que impide que el actor se pueda ver beneficiado de la presunción contenida en el canon 24 del CL y por ende, sus pretensiones no prosperen, tal como lo determinó la a quo. Lo anterior, se refuerza si se toma en consideración los dichos de los deponentes traídos por la parte demandada, puntualmente Sandra María Parra Torres, Uberney Rivillas Valenzuela y María Camila Marín Vélez, quienes de manera unánime, relataron que el actor prestó sus servicios en dicho establecimiento de comercio, a partir del año 2013, testigos estos que merecen total credibilidad, pues no se observa en ellos ánimo alguno de distorsionar la realidad de lo acontecido, sino que hacen un relato claro, coherente y detallado de la relación laboral y, además, fueron todos testigos presenciales de los hechos que relatan, amén que se desempeñaban en el Hotel.

De otra parte, es menester precisar que ninguna incidencia tiene el hecho de que el demandado hubiese confesado la existencia de una relación laboral con el trabajador desde el 1º de junio de 2013 hasta el 22 de enero de 2014, pues ello fue declarado probado mediante auto, y la fijación del litigio se contrajo entre otras cosas, a determinar si entre el 10 de octubre de 2012 y el 31 de mayo de 2013 existió o no un contrato de trabajo entre las partes.

Se itera, entonces, la decisión de la a quo en el sentido de negar esta primera parte de la relación laboral pedida en la demanda, resulta absolutamente acertada y acorde al material probatorio obrante en el infolio.

Habida cuenta la respuesta negativa a ese primer problema jurídico, se hace innecesario entrar a estudiar el tema de la sustitución patronal.

Centrará la Sala ahora su análisis en el tema del despido injustificado que se alega en la demanda.

Pues bien, lo primero que debe de recordarse es que el canon 61 del CL establece que el contrato de trabajo termina por decisión unilateral de alguna de las partes, cuando se presenta una causa legal para ello. Por su parte, los artículos 62 y 63 ibídem, refieren las justas causas por las cuales cualquiera de las partes, pueden dar por terminado válidamente el convenio laboral.

Entre las justas causas que contempla el legislador para que el empleador dé por finiquitado válidamente un contrato de trabajo, se encuentra la del numeral 4º del literal a) de la norma en mención, el cual reza en su tenor literal, lo siguiente:

*“Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el contrato y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o cosas”.*

Del texto legal, se desprende que esta causal se configura de una de dos formas: (i) cuando el trabajador causa dolosamente daño material sobre los bienes referidos en la norma y (ii) cuando el empleado obra de manera gravemente negligente, poniendo en entre dicho la seguridad de las personas o cosas. En el primero de los casos, es indispensable que se pueda verificar la ocurrencia de un daño en las instalaciones, talleres, herramientas, materias primas y demás elementos que son del empleador y que este pone a disposición del trabajador para que ejecute la labor, pero además, ese daño debe ser causado de manera intencional por el empleador, es decir, requiere de dos elementos para su configuración: el objetivo que el daño y el subjetivo que es la intención del trabajador en cometer dicho daño.

La segunda de las hipótesis que contempla la norma en cuestión, es la falta grave de diligencia por parte del trabajador, el cual genere un peligro en las personas o cosas. Lo primero que debe decirse, es que esta hipótesis, no depende de la ocurrencia de un resultado dañoso, pues basta con la simple exposición al peligro de las personas o las cosas. En cuanto a la negligencia grave que trae la norma, la Sala de Casación Laboral se ha pronunciado con el siguiente tenor:

*“Sobre la temática propuesta, primeramente cabe anotar, que la <negligencia grave> como justa causa para que el empleador ponga fin al contrato de trabajo, conforme lo tiene definido la jurisprudencia de tiempo atrás, se presenta cuando el trabajador incurre “….en errores de comportamiento, generados por no observar el mínimo de prudencia y diligencia exigidos para el desarrollo de la actividad que tiene a su cargo, cosa que por obvias razones resulta más clara cuando la actitud del operario comporta el incumplimiento de las instrucciones del empleador” (Sentencia del 19 de septiembre de 1997 radicado 9580), lo que significa que la negligencia corresponde al descuido, la falta de atención o la desidia del operario en el cumplimiento de la tarea o de sus funciones”. (Sentencia del 03 de marzo de 2010. Exp. 37.080)*

Se configura pues, la negligencia grave, cuando el trabajador actúa de manera desajustada al deber de responsabilidad frente a las obligaciones legales y contractuales que le incumben, actuar que trae como consecuencia, poner en peligro la seguridad en el trabajo, tanto de los demás compañeros, como de los usuarios del servicio y de los bienes y elementos de su empleador.

En el caso de marras, se tiene que el 22 de enero de 2014, se adujo como justa causal de despido, la negligencia grave y el daño material sufrido por el empleador Einer Arnulfo, propietario del Hotel Cafeira, como consecuencia de los hechos acaecidos el 31 de diciembre de 2013, en los que el acá demandante estaba señalado para adelantar el turno de la noche y, en compañía del señor Dorian Camilo, decidieron acordar con un tercero –Edwin Zuluaga Gómez- para que éste cubriera el turno de la noche y apagaron las cámaras del sistema de vigilancia del hotel. Además, se sindica a Jordan Steven de haber ingresado la moto al interior del establecimiento y efectuar varias maniobras en los pasillos del mismo.

Tales argumentos, aducidos en la carta de terminación –fl.18 y 85-, fueron acreditados en el curso del proceso por los testimonios de Sandra María Parra Torres, Uberney Rivillas Valenzuela y María Camila Marín Vélez, quienes relatan que quedó filmado en las cámaras de vigilancia el ingreso de la motocicleta al hotel y, después, la decisión de apagarlas. También da cuenta el deponente Edwin Zuluaga Gómez, que fue el tercero contratado para cubrir el turno, que él efectivamente la noche del 31 de diciembre de 2013 al 1º de enero de 2014, se encargó del hotel por acuerdo que celebró verbalmente con el acá demandante y el señor Camilo.

Para esta Sala, es claro que la actitud del señor Jordan Steven es totalmente contraria al deber de diligencia y cuidado con que el trabajador debe ejecutar sus labores y, en realidad de verdad, se puso en potencial peligro la seguridad del hotel, tanto de los huéspedes, como de los bienes materiales que conforman el establecimiento, al haber apagado las cámaras de seguridad y al haber dejado en manos de un tercero, sin autorización, la ejecución de la labor de recepción del hotel. Por lo tanto, fácil resulta colegir que la causal alegada por el empleador, se configuró plenamente en el caso puntual y la terminación del contrato está ajustada a la ley.

Así las cosas, se observa que la decisión está ajustada a la norma y deberá confirmarse íntegramente.

Sin costas en esta sede, por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

1. ***Confirmar*** la sentencia del 30 de junio de 2015, dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, en el proceso de la referencia.

***2.*** Sin costas.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

 Magistrada Magistrada

 **ALONSO GAVIRIA OCAMPO**

 Secretario