



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, once de agosto de dos mil veintitrés

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Juan Carlos Ramírez Castillo
DEMANDADO	Saraí Méndez Londoño Y Lina Mercedes Londoño Gallego
RADICADO	05001 41 05 004 2022 00575 01
PROVIDENCIA	Sentencia 0146 de 2023
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO CUARTO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de la referencia con fundamento en la Sentencia CC C-424-2015 que determinó que “también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”, en armonía con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 y artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213 de 2022.

ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la señora SARAI MENDEZ LONDOÑO como propietaria del establecimiento de comercio denominado EL ÉXITO DE LAS ALITAS y a la señora LINA MERCEDES LONDOÑO GALLEGO como jefe directa, para que se condenara de manera solidaria al reconocimiento y pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, horas extras diurnas, los aportes a la seguridad social en pensión durante todo el tiempo laborado, indemnización por despido sin justa causa con su correspondiente indexación, así como la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CSTSS, y, finalmente, por las cotas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones, en que se vinculó laboralmente al servicio de la parte demandada el 04 de mayo de 2022 para desempeñar el cargo de Chef y ayudante en el horario de lunes a sábado de 11:00 am a 9:00 pm, incluidos festivos, con una remuneración semanal equivalente a \$360.000, es decir, \$1.542.857 mensual. El 09 de julio de la misma data fue despedido sin justa causa y de forma verbal por la señora LONDOÑO GALLEGO.

Durante el tiempo que duró la relación laboral aduce que no le fueron canceladas las horas extras laboradas, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio, vacaciones y,

mucho menos, fue afiliado al sistema de seguridad social integral, así como tampoco recibió concepto alguno correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa o la liquidación definitiva.

Por su parte, y a pesar de estar debidamente notificada la pasiva al correo electrónico que reposa en el certificado de existencia y representación del establecimiento de comercio a que hace alusión el demandante que prestaba sus servicios, notificación certificada por la empresa de mensajería E-entrega el 09 de noviembre de 2022, y notificado con posterioridad al correo electrónico indicado de manera telefónica por la señora LONDOÑO GALLEGO el 25 de marzo de 2023, tal y como se advierte a ítem 20 y 24 del expediente digital, las mismas no se hicieron parte en el proceso.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia del 04 de mayo de 2023 absolvió a las demandadas de todas las pretensiones incoadas en su contra, basando su decisión en que, si bien, se demostró en el proceso con los testimonios uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código sustantivo del trabajo, esto es, la actividad personal del trabajador en un establecimiento de comercio de alitas ubicado por Suramericana, lo anterior, no releva a la parte actora de otras cargas probatorias tales como acreditar los extremos temporales de la relación laboral, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario, el hecho del despido cuando se alega que fue sin justa causa, en virtud al principio de la carga de la prueba consagrada en el artículo 64 y 167 del CGP.

Por lo que, consideró forzado acceder a las pretensiones de la demandada al no existir un convencimiento sobre los hechos que dieron lugar a la presentación de la demanda. Condeno en costas a la parte actora, fijando como agencias en derecho la suma de \$100.000.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 17 de julio de 2023, notificado por estados 120 del 18 de julio de la misma data, se dispuso avocar conocimiento del presente proceso y correr traslado a las partes por el término de cinco (05) días para presentar, de forma escrita y por los medios digitales, alegatos de conclusión. Sin embargo, no se allegaron por ninguna de las dos partes al presente proceso alegatos de conclusión.

TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8

de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica radica en determinar si entre las partes existió una relación laboral derivada de un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo lugar en el interregno de tiempo comprendido entre el 04 de mayo de 2022 al 09 de julio de la misma data, fecha última para la cual fue despedido el demandante sin justa causa y de forma verbal. En consecuencia, y en caso de salir avante la pretensión principal deberá el despacho determinar si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de manera solidaria por parte de los demandados por concepto cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, horas extras diurnas, los aportes a la seguridad social en pensión durante todo el tiempo laborado, indemnización por despido sin justa causa con su correspondiente indexación, así como la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CSTSS, y, finalmente, por las cotas y agencias en derecho.

Debiéndose concluir que no se allegó al plenario prueba suficiente que permita a esta agencia judicial concluir o determinar los elementos del contrato de trabajo como tampoco los extremos de la relación laboral, situación que impide acceder a las pretensiones deprecadas por la parte accionante, y, en su lugar, confirmar la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse.

CONSIDERACIONES

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como aquel mediante el 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.

A su turno, el artículo 23 del mismo estatuto, determina que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales, a saber: a) La actividad personal del trabajador; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos; y c) Un salario como retribución del servicio. Reunidos estos tres

elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo en razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En cuanto a las características del contrato de trabajo tenemos que: Es bilateral, porque de él surge la obligación del trabajador de prestar un servicio personal y subordinado y del empleador de remunerar ese servicio prestado. Es oneroso, porque las partes buscan un beneficio mutuo, el empleador necesita la actividad del trabajador para la producción de bienes, objetos y servicios y éste a su vez se favorece al recibir una remuneración por la actividad desarrollada. Es conmutativo, porque el trabajador se obliga a prestar personalmente sus servicios por un tiempo determinado y el empleador se compromete a pagarle a éste una determinada suma de dinero por concepto de salario. Y es de tracto sucesivo, porque las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo se cumplen por períodos o etapas y el empleador a su vez remunera al trabajador por esos mismos períodos de tiempo.

A su vez, el artículo 24 de la misma norma sustancial consagra la presunción legal de que toda prestación de servicio está regida por un contrato de trabajo, presunción que le traslada al convocado como empleador el deber de desvirtuarla y probar lo contrario, como que la relación entre las partes está enmarcada en otro tipo de negocio jurídico diferente al laboral, si es su intención exonerarse de las obligaciones que del mismo se derivan.

Por su parte, el artículo 164 del Código General del Proceso, establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Y el artículo 167 de la misma obra, en concordancia con el artículo 1757 del C. Civil consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

Las altas Corporaciones se han pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y han explicado que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo y, adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado. En caso de no realizarse las actuaciones procesales necesarias, la consecuencia evidente será la denegación de las pretensiones, la preclusión de las oportunidades y la pérdida del derecho pretendido, hipótesis reseñada entre otros en Sentencia de 05 de agosto de 2009, Expediente 36.549, Sentencia C 086 del 24 de febrero de 2016 y Sentencia 58742 del 18 de febrero de 2020.

En igual sentido, han explicado de manera reiterada que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social le concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas en el juicio para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos, con fundamento en aquellos medios probatorios que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Salvo cuando la Ley exige la observancia de determinada solemnidad, porque en este evento el operador jurídico no puede admitir su prueba por otro medio.

Conforme a lo expuesto, correspondía a la parte demandante probar la existencia del vínculo laboral, los extremos temporales de la relación y su remuneración. Tema que pasara a analizar el Despacho según los medios probatorios allegados.

En cuanto a la carga probatoria en materia del salario y de los extremos de la relación de trabajo, se ha sostenido jurisprudencialmente que no es suficiente la simple prueba de la existencia de la relación laboral para que se presuma que el salario y sus extremos son los afirmados en la demanda, por lo que le corresponde a la parte demandante acreditar cuales fueron los extremos en que se desarrolló el vínculo laboral y el salario devengado, de esa forma se explicó en sentencia radicado 36549 del 5 de agosto de 2009, M.P. Luis Javier Osorio López, en donde se indicó lo siguiente:

No podían prosperar las peticiones contenidas en la demanda introductoria, por cuanto el accionante no había cumplido con la carga procesal de demostrar los extremos temporales, pues no era factible establecer con exactitud y de forma precisa que día inició y cuál feneció el vínculo jurídico que ligó a las partes, ausencia demostrativa que imponía absolver a los demandados de los mismos con base en suposiciones, sino que es un deber suyo decidir sobre ese particular tema, con fundamento en los hechos debidamente demostrados.

(...)

Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.

En el caso que ocupa la atención del despacho la parte actora indicó en el escrito de la demanda que los extremos temporales de la relación laboral se dieron entre el 04 de mayo de 2022 al 09 de julio de la misma data, fecha para la cual fue despedido de manera verbal y sin justa causa por la señora LONDOÑO GALLEGO. Para probar lo afirmado, la parte demandante trajo al proceso los testimonios de los señores JANNETH ZULUAGA y NICOLÁS CELEDONIO ESCOBAR TRUJILLO, quienes manifestaron conocer al

demandante porque trabajaba en un establecimiento de comercio de alitas por Suramericana, sin embargo, a ninguno de los dos le consta quien lo contrató, los extremos temporales de la relación laboral, el salario, quien le daba órdenes o fungía como su superior y, muchos menos, el modo como se dio la terminación de la relación laboral. Incluso, se advierte que el señor ESCOBAR TRUJILLO en su intervención manifestó, de manera textual “no me consta nada, yo parto de suposiciones”.

De la documentación allegada al despacho y que obra en el expediente digital, se observa a Ítem 03 del expediente digital. fl. 21 fotografía del demandante portando un uniforme en donde se avizora la palabra “CHEF” y de fondo un aviso promocional del establecimiento denominado “EL ÉXITO DE LAS ALITAS”.

Así las cosas, de un análisis en conjunto de la prueba, aplicando las reglas de la sana crítica en los términos del art. 61 del CPT y la SS, se advierte en el caso que ocupa la atención del despacho, en efecto, quedo probado que el demandante prestaba sus servicios de manera personal en el establecimiento de comercio de propiedad de una de las codemandadas, sin embargo, no se cumplió con la carga probatoria de acreditar efectivamente la existencia de un contrato de trabajo, el cual pretende se declare. Lo anterior, atendiendo a que no es suficiente la sola afirmación de la parte actora, la cual no aparece respaldada con prueba fehaciente, toda vez que los testigos no lograron establecer por quien y cuando fue contratado el demandante, su horario de trabajo, salario o el motivo por el cual dejo de trabajar, testigos que no refieren con claridad constarles de manera personal los elementos esenciales que rigieron la relación laboral que permitan a esta dependencia judicial declarar la misma.

Tampoco se advierte en el proceso documental que sustente las afirmaciones de la demanda, sin que la simple afirmación constituya un indicativo claro para declarar la presencia de un vínculo contractual de carácter laboral, los extremos temporales de la relación laboral, el salario y la subordinación como elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo. Situación que impide a esta dependencia judicial llegar al convencimiento de lo reseñado.

Ha de indicarse que tal y como se vio en precedencia quien afirma un derecho tiene la obligación de probarla para que el juez llegue al convencimiento del derecho alegado y, sobre todo, de las consecuencias jurídicas a determinar. Requisito que no se cumple en el presente caso al no haberse establecido el vínculo jurídico que ligó a las partes, ausencia demostrativa que impone absolver a las demandas de todas las pretensiones incoadas en su contra y, en consecuencia, confirmar en su totalidad la sentencia que se revisa en consulta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

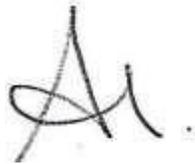
FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia del 04 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín.

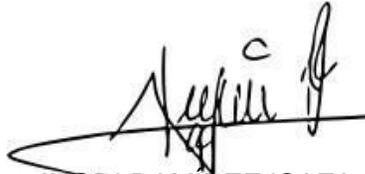
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA
JUEZA



INGRI RAMÍREZ ISAZA
SECRETARIA

IRI