



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, veinte de enero de dos mil veintitrés

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Nathaly Carolina Pulido Arrieta
DEMANDADO	Ledys Sánchez Hernández, en calidad de propietaria del establecimiento de comercio BLESS VIP.
RADICADO	05001 41 05 006 2019 00922 01
PROVIDENCIA	Sentencia 06 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 NOVENO 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 Ley 2213 de 2022.

#### ANTECEDENTES

La demandante llamó a juicio a la señora LEDYS SANCHEZ HERNANDEZ, en calidad de propietaria del establecimiento de comercio BLESS VIP, con el fin de obtener el reconocimiento y de pago de la liquidación definitiva, la indemnización por despido sin justa causa, el pago de la prima de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, las cotizaciones a la seguridad social, la indexación de las resultas del proceso y, finalmente, por las costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones, en que el 24 de mayo de 2019 se acordó de manera verbal y de mutuo acuerdo entre las partes una relación laboral, con el fin de desempeñar la demandante el cargo de mesera en el establecimiento de comercio BLESS VIP, de propiedad de la demandada, cumpliendo los horarios de miércoles a domingo de 3:00 pm a 2:00 am, jueves, viernes y sábados de 3:00 pm a 4:00 am, y un salario semanal de \$240.000. Valor que se mantuvo sin variación al no reconocerse el pago de horas extras, recargos nocturnos ni dominicales.

El 08 de septiembre de 2019, la demandada decidió terminar de manera unilateral el vínculo laboral, adeudando el pago de la liquidación definitiva, la indemnización por despido sin justa causa, el pago de la prima de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y, finalmente las cotizaciones a la seguridad social.

Por su parte, a pesar de estar debidamente notificada del auto admisorio de la demanda, la demandada no comparece al proceso.

#### DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia del 09 de agosto de 2022 absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, arguyendo la carencia de prueba absoluta que no permite constatar los elementos del trabajo, esto es, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, contemplados en los artículos 22, 23 y 24 CST, sin que el indicio grave que recae sobre la demandada por la falta de respuesta a la demanda y los hechos que se presumieran como ciertos, en virtud del artículo 205 del CGP ante la inasistencia de la demandada a rendir interrogatorio de parte, sea suficiente para determinar con certeza los elementos esenciales del contrato de trabajo reseñados, esenciales para la resolución del problema jurídico planteado.

Quien concurre a la jurisdicción para que se le declare un derecho y se imponga una condena, sabe que la decisión judicial debe estar debidamente probado. Todas las decisiones judiciales deben ser adoptadas con base en la prueba regular y oportunamente aportada al proceso. Sin condena en costas.

#### ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 31 de octubre del 2022, 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 al presente proceso alegatos de conclusión por ninguna de las dos partes.

#### 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 verbal celebrado entre las partes el 24 de mayo de 2019, y si el mismo finalizó de manera unilateral y sin justa causa el 08 de septiembre de 2019. En consecuencia, si le asiste derecho a la demandante al reconocimiento y pago de la liquidación definitiva, la indemnización por despido sin justa causa, el pago de la prima de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, las cotizaciones a la seguridad social, la indexación de las resultas del proceso y, finalmente, por las costas y agencias en derecho.

Debiéndose concluir desde ya que no se allego prueba alguna que permita a esta agencia judicial concluir o determinar los elementos del contrato de trabajo y mucho menos los extremos temporales de la relación laboral, situación que impide acceder a las pretensiones deprecadas por la accionante, y ,en su lugar, confirmar la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse;

## CONSIDERACIONES

De acuerdo al principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción según el artículo 167 CGP. Por su parte, el juez debe tomar la decisión con fundamento en la prueba real y oportunamente allegada al proceso según el artículo 164 del CGP.

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.

Asu 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.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha 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. (Sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

Esa alta corporación también ha 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. (Sentencia de 13 de febrero de 2013, Radicado 37.959)

Conforme a lo expuesto, correspondía a la 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 se evidencia que la parte actora indicó en el escrito de la demanda que los extremos temporales de la relación laboral se dieron entre el 24 de mayo de 2019 al 08 de septiembre de la misma data. Sin embargo, no se observa en el plenario prueba documental al respecto, ni comparecencia de la demandante al proceso para rendir interrogatorio de parte y, mucho menos, se integraron testigos como medio probatorio. Situación que impide a esta dependencia judicial llegar al convencimiento de lo reseñado por la demandante en el escrito de la demanda, sin contar la judicatura con prueba alguna que permita determinar los elementos del contrato de trabajo como tampoco los extremos de la relación laboral.

Ha de indicarse que tal y como se vio en precedencia quien afirma un derecho tiene la obligación de probarlo 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 ninguno de los elementos del trabajo.

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, advierte el Despacho que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria de acreditar efectivamente la existencia de un contrato de trabajo, el cual pretende se declare, toda vez que no es suficiente la sola afirmación de la demandante, teniendo en cuenta, además, que la prueba documental que la soporta es nula, 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, la prestación personal y la subordinación como elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo.

Tal y como lo tiene adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que se configure una verdadera relación laboral se requiere la voluntad de ambas partes y la concurrencia de los elementos esenciales previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, situación que no queda probada en la presente. (Sentencia de 10 de marzo de 2005 –Rad. 24313, reiterada en Sentencia de 28 de mayo de 2008 – Rad. 32735)

En conclusión, lo afirmado por la demandante en los hechos de la demanda, no aparecen respaldados con prueba alguna, pues no hay testigo que lo refiera ni documental que lo sustente y que confirme lo pretendido, siendo innecesario continuar con el análisis de las demás pretensiones incoadas con la demanda, puesto que su reconocimiento pendía de la declaración principal, por lo que pierden todo fundamento jurídico.

En virtud de lo anterior, hay lugar a confirmar en su totalidad la sentencia consultada.

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 08 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín.

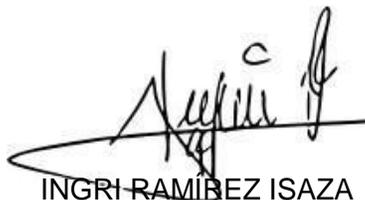
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA  
JUEZA



INGRI RAMÍREZ ISAZA  
SECRETARIA

IRI