



JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Medellín, 24 de marzo de 2023

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En atención al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, esta audiencia se realizará de manera escritural, habiendo enterado previamente de ello a las partes.

Siendo las 4:00 de la tarde, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, se constituye en audiencia para resolver en el Grado Jurisdiccional de Consulta, el proceso ordinario laboral de única instancia que cursó en el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, bajo el radicado único 05-001-41-05-005-2017-00981-01, promovido por ASENEDE URIBE ARANGO en contra de ANA CAROLINA NINO MONTAÑO.

ANTECEDENTES.

La demandante convocó a juicio a Ana Carolina Nino Montaña, pretendiendo que se declare la existencia de un vínculo laboral a término indefinido entre el 21 de marzo de 2016 y el 5 de julio de 2016, que el mismo terminó de manera injusta por parte de la empleadora, a quien pide se condene al pago de salarios insolutos, prestaciones sociales, vacaciones proporcionales e indemnización por despido sin justa causa, conceptos que reclama debidamente indexados, con las sanciones moratorias correspondientes.

Como antecedentes fácticos de sus peticiones afirmó que fue contratada por Ana Carolina Nino Montaña el 21 de marzo de 2016 de manera verbal para desempeñarse como camarera en el establecimiento de comercio Hotel Casa Blanca de propiedad de la demandada, actividad que desempeñó de lunes a sábado en horario de 7 a.m. hasta las 16 p.m. y que recibía una remuneración de \$689.454 más \$77.700 por auxilio de transporte. Que el 5 de julio de 2016 fue despedida injustamente sin que le fueran pagados esos últimos cinco días, como tampoco las prestaciones sociales, vacaciones, ni la indemnización por despido. (archivo 01 páginas 9 a 15).

Tras varios intentos fallidos de notificación personal y por aviso a la demandada (archivo 1 páginas 43 a 47 y 76) se dispuso su emplazamiento por auto del 16 de marzo de 2020, aclarado por auto del 19 de agosto de 2020 y por auto del 20 de agosto de 2021 se le nombró curadora. (archivos 2, 4 y 9 respectivamente).

A través de la curadora designada, la parte pasiva contestó la demanda indicando que no le constan los hechos y oponiéndose a las pretensiones, formulando las excepciones de pago, compensación y prescripción. (archivo 19).

En audiencia que se realizó el 21 de febrero de 2023 se llevaron a cabo todas las etapas de la audiencia y en la de práctica de pruebas la parte demandante desistió de la testimonial solicitada, (minuto 20.32) por lo que, una vez escuchados los alegatos de conclusión se dictó sentencia de única instancia (archivos 22 y 23). En esta el juzgador municipal absolvió de las pretensiones a la demandada y se abstuvo de imponer condena en costas a la demandante por habersele concedido amparo de pobreza (minuto 15.06). Sustentó su decisión en que las pruebas aportadas no tienen la suficiente entidad para lograr el convencimiento sobre la existencia de los elementos de la relación laboral, cuya carga

corresponde a la parte demandante no obstante la presunción legal contemplada en el artículo 24 del C.S.T. y específicamente se refiere al certificado laboral que allega la pasiva, indicando respecto de éste que no puede analizarse aisladamente ya que quien lo suscribió acreditó que la demandante laboró en Hotel Casablanca desde el 30 de marzo de 2016, pero la demanda se dirigió en contra de ANA CAROLINA NINO MONTAÑO como persona natural y no como propietaria o representante legal del referido hotel y no se informó que la empleadora fuera de manera concreta la señora Nino Montaña o que fuera dicha persona quien se beneficiara de la labor que desempeñaba la demandante ni que fuera ella quien le pagara el salario a que alude el certificado, indicando con ello que no quedó acreditada la legitimación en la causa por pasiva (minutos 36.18 a 40.20) y que tampoco acreditó el extremo final de la relación laboral y los dineros que se dijo, le quedaron Adeudando (minuto 40.28 a 40.59).

En auto del 7 de marzo de la calenda que avanza, este despacho avocó conocimiento del proceso en el grado de Consulta, y otorgó el traslado de ley para los alegatos de conclusión (carpeta consulta archivo 3).

Por la parte demandante se presentaron alegatos de conclusión en el que difiere de la decisión del fallador de única instancia, argumentando que son suficientes las pruebas aportadas, para acreditar la relación de la demandante con la demandada como representante legal del hotel Casa Blanca y la prestación personal del servicio, la modalidad del contrato y la fecha inicial del mismo y respecto del extremo final dice que éste se encuentra en el certificado de afiliación en salud al SGSSS en el que consta que se afilió en marzo de 2016 hasta el 10 de julio, con lo cual en sede de consulta solicita acceder a las pretensiones de la demanda. (carpeta consulta archivo 4)

CONSIDERACIONES

Este Juzgado es competente para revisar la legalidad de la sentencia de única instancia del 23 de agosto de 2021 dictada por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en el grado Jurisdiccional de Consulta, en tanto resultó totalmente adversa a los intereses de la demandante y por mandato del artículo 69 del CPT y de la SS y su intelección fijada por la Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015.

Ahora, a partir de los antecedentes ya descritos el problema jurídico a resolver consiste en determinar si se ajusta a derecho la absolucón emitida en única instancia, lo que dependerá de si en el proceso se encuentra acreditado que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre el 21 de marzo de 2016 y el 5 de julio del mismo año y si la misma se terminó de manera unilateral e injusta por parte de la empleadora y de ello ser así se determinará si a la demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, la sanción moratoria por no pago oportuno de los intereses a las cesantías y por no pago de las prestaciones sociales y la indexación de las condenas.

El marco legal específico del Contrato Individual de Trabajo, se encuentra definido en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual el legislador establece como elementos de existencia la prestación personal del servicio, la continuada dependencia o subordinación y la remuneración o pago de salario. Seguidamente, el artículo 24 del mismo código establece la presunción legal que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, por tanto, quien invoca la existencia de un contrato laboral debe demostrar la prestación personal del servicio, y la parte contraria deberá entonces, dar cuenta de la autonomía o la ocasionalidad de la relación, que dejaría sin piso

la presunción que se señala, toda vez que esta presunción tiene carácter legal que admite prueba en contrario.

Ahora bien, determinada la existencia de una relación laboral, los Jueces están obligados a desentrañar de los medios probatorios los hitos de la misma con el fin de calcular los derechos que corresponden al trabajador. De conformidad con los criterios de la Sala de Casación Laboral, no es necesaria la demostración estricta de los **extremos** que enmarcaron la relación laboral para definir una condena, pues se puede acudir a la aproximación de los mismos, así entonces, en los casos en que no hay certeza probatoria respecto de la fecha de iniciación del vínculo, debe tenerse como tal el último día del último mes del año que se tiene comprobada la relación laboral, y de forma paralela, en los casos donde no hay certeza sobre el extremo final de la relación laboral, debe tenerse el primer día del primer mes del año debidamente acreditado, porque es en estas calendas donde habría certeza que el trabajador en efecto prestó personalmente sus servicios a favor del empleador. (Al respecto las sentencias SL 439-2021, SL 3126-2021, SL1046-2021, SL905-2013, entre otras)

De vieja data la doctrina y la jurisprudencia han señalado que al trabajador demandante le corresponde probar el vínculo laboral, los extremos temporales de la relación y el salario, y en el caso que nos convoca, además de lo anterior, el despido.

Es importante precisar por las particularidades de este caso, que cuando existen certificados expedidos por quien se reputa empleador, y estos son aportados al plenario sin ser desconocidos o tachados, el juez debe tener su contenido como un hecho cierto, a menos que este sea contrario a la verdad real o procesal, para lo cual el operador jurídico debe sopesar la totalidad del material probatorio y verificar si ello ocurre. En esa línea, la jurisprudencia especializada por ejemplo en sentencias como las SL17514-2017, SL 2032-2018 y SL4296-2022, ha adoctrinado:

“El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral. Y es que la Sala ha señalado que en relación con la posibilidad de restarle credibilidad a la certificación laboral ello solo es posible cuando esta resulta contraria a los hechos (CSJ SCL 24, feb, 2010, rad. 32322, reiterada en SL 4735 de 2017). Es así como en algunos eventos es factible apartarse de lo consignado en constancias o certificaciones emitidas por el empleador, siempre y cuando se verifique que es contrario a la verdad real y procesal.”

Por ello es relevante para este juzgador hacer mención del artículo 61 del CPTSS, con base en el cual es factible sopesar los elementos de prueba de manera libre para formar el convencimiento judicial, lo que se traduce en que la existencia de los certificados aludidos per se, no asegura la prosperidad de las pretensiones, pues además debe compararse su contenido con lo demostrado en el proceso.

Igualmente, importa poner de presente que la sola afiliación que se realice al sistema de seguridad social no acredita por si sola la existencia del contrato de trabajo, en efecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, ha señalado que «la afiliación a la seguridad social no conlleva,

en principio, la existencia de una relación laboral, a menos que existan pruebas contundentes que así lo acrediten» (CSJ SL4896-2021).

Bajo estas premisas normativas y jurisprudenciales se analiza el caso concreto:

En este proceso, la parte activa presentó como pruebas documentales un certificado laboral del Hotel Casa Blanca Laureles (archivo 1 página 21), un certificado de afiliación en salud de la EPS SURA, del 11 de julio de 2016, (Archivo 1 página 19) y el certificado mercantil expedido por la Cámara de Comercio de Medellín el 7 de octubre de 2016, correspondiente a NINO MONTAÑO ANA CAROLINA (archivo 1 página 24).

De la prueba documental aportada y en armonía con el análisis probatorio que realizó el Juez de única instancia, este Despacho igualmente considera que el certificado laboral, suscrito por –Astrid Viviana Arroyave López de recursos humanos de Hotel Casa Blanca, no es suficiente para acreditar el vínculo laboral con la demandada, por cuanto en el mismo no dice que cargó tiene la persona que firma dentro de la estructura jerárquica del Hotel Casa Blanca, que pueda comprometer los intereses del propietario o arrendataria del referido establecimiento de comercio; no se hace mención a la señora ANA CAROLINA NINO MONTAÑO, de la que se pueda deducir que ella se benefició de la actividad personal prestada por la demandante, y que fuera la persona que le realizaba el pago o remuneración por los servicios prestados, así como tampoco permite inferir cómo culminó el referido vínculo laboral, por lo que no está acreditado el hecho del despido.

El único documento que mencionó como empleador a Ana Carolina Nino Montaña, es el expedido por la EPS SURA (archivo 1 página 19), el cual por sí solo, no se aprecia como suficiente para lograr el convencimiento del Juez respecto de la configuración de los elementos de la relación laboral en concordancia con la jurisprudencia citada.

Tampoco se acreditó de manera alguna el extremo final de la relación laboral que permita realizar el cálculo de las prestaciones sociales que se deprecian o el período proporcional de vacaciones que supuestamente se adeuda, o los 5 días de salarios insolutos que reclama y todo ello porque la prueba documental allegada no es suficiente para demostrar los hechos que sustentan las pretensiones y no se obtuvo prueba de confesión en la medida que no se practicó interrogatorio de parte porque la demandada estuvo representada por curador ad litem, tampoco se practicó la prueba testimonial por haber sido ésta desistida.

Todo es su conjunto ha dejado el proceso en la casi absoluta orfandad probatoria y por ello no es posible declarar la existencia de la relación laboral, toda vez que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria que le asiste, pues si bien la subordinación se presume, como lo explicó el juez de única instancia, ello no releva de la responsabilidad a la demandante de probar la prestación personal del servicio, los extremos temporales de la relación laboral que alega y que la finalización del vínculo ocurrió por causa injusta imputable a la demandada.

Dicho esto, no es necesario hacer análisis de demás los asuntos objeto de pretensiones y se concluye que la absolución proferida por el juzgado municipal se ajusta a derecho y por tanto se confirmará.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

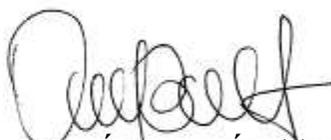
En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

CONFIRMAR la sentencia de única instancia de la fecha y origen conocidos. Sin costas.

Déjese copia de lo resuelto en el expediente digital y previa su anotación en el registro respectivo, devuélvase al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.



ÓSCAR ANDRÉS BALLÉN TRUJILLO
JUEZ