

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MONTERIA**

MONTERÍA, DICIEMBRE DIECIOCHO (18) DE DOS MIL VEINTE (2020)

**REFERENCIA: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE: ISAAC RAMIREZ ORTIZ.
DEMANDADO: SHIRLEY SAENZ GOMEZ – NEPUMOCENO SAENZ SANDOVAL
RADICADO No: 23.001.41.05.001.2017.00073.02**

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Una vez surtidos los trámites del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, esto es, admitir el grado jurisdiccional de consulta y fenecido el término de traslado a las partes para alegar de conclusión, corresponde emitir sentencia dentro del presente asunto.

De los hechos y pretensiones de la demanda, se infiere que el objeto de la misma no es otro que se declare que entre el demandante ISAAC RAMIREZ ORTIZ y los accionados SHIRLEY SAENZ GOMEZ y NEPUMOCENO SAENZ SANDOVAL existió un contrato de trabajo verbal indefinido, en el cual el actor desempeñó la labor de administrador del establecimiento comercial denominado CASINO FOUR ACES, vínculo que tuvo vigencia del 27 de marzo hasta el 25 de octubre de 2016. Como consecuencia de la declaración anterior, solicita se condene a los demandados a pagar indemnización por despido sin justa causa, 15 días de salario en dinero, 15 días de salario en especie, auxilio de cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización moratoria del artículo 65 del CST, dotaciones costas y agencias en derecho.

HECHOS EN QUE SE FUNDAMENTA LA ACCIÓN

Los hechos en que fundamenta el actor sus pretensiones se encuentran narrados a folios 35 a 37 del archivo “proceso 2017-73 d. PDF” y pasa el despacho a resumirlos de la siguiente manera:

- Señala el actor que el día 27 de marzo del año 2016, entre él y el señor NEPUMOCENO SAENZ SANDOVAL se celebró un contrato de trabajo de forma verbal e indefinido, en donde pactaron que el actor cumpliría funciones de administrador del CASINO FOUR ACES, el cual figura en la cámara de comercio como propiedad de SHIRLEY SAENZ GOMEZ, razón por la que alega que ésta es también formalmente empleadora.
- Expone el libelista que la labor encomendada fue cumplida de manera personal, dependiente y satisfactoria, ya que cumplió con las labores y el horario asignado, el cual era de lunes a lunes de 7:00 AM a 10:00 PM, con descanso de un domingo cada 15 días, sin que existiera llamado de atención o queja en su contra.
- Relata que como salario en dinero se pactó la suma de \$1.200.000 de manera mensual, cantidad que se mantuvo constante hasta el último día laborado; adicional a esta suma se pactó como salario en especie el suministro de alimentación, habitación y lavado de ropa, lo cual fue cumplido hasta el último día laborado.
- Señala que la alimentación, alojamiento y lavado de ropa que le suministraban al trabajador se lo daban en la casa de habitación del accionado NEPUMOCENO SAENZ

SANDOVAL, que reside en la calle 24 y 25 con carrera 8, barrio Chuchurubí, en donde el actor ocupaba una habitación y baño exclusivos para él.

- Narra que la relación de trabajo dependiente empezó el 27 de marzo de 2016 y se mantuvo por el termino de 7 meses, hasta el día 25 de octubre de 2016, fecha en que el señor NEPUMOCENO SAENZ SANDOVAL de manera abrupta, unilateral e injustificada le comunicó al actor que no trabajaría más como administrador del casino FOUR ACES, sin exponerle las razones del despido, sólo le comunicaron que iban a prescindir de sus servicios.

- Expone el demandante que el vínculo laboral fue terminado sin cancelarle los últimos 15 días laborados y sus prestaciones e indemnizaciones y demás derechos adquiridos, aunado a que los accionados no lo afiliaron a ninguna aseguradora de riesgos laborales, ni a un fondo de pensiones y cesantías, tampoco a una entidad prestadora de servicios de salud.

- Menciona que por los anteriores motivos citó al representante legal del casino FOUR ACES a las oficinas del Ministerio del Trabajo el día 20 de diciembre del año 2016 a fin de llegar a una conciliación, pero ésta no se llevó a cabo por la inasistencia de dicho representante, como consta en el certificado expedido por el Inspector del Trabajo y seguridad social de Córdoba.

SENTENCIA CONSULTADA

El Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta Ciudad mediante sentencia adiada 07 de octubre de 2020, desató la primera instancia absolviendo a los demandados de todos los reclamos impetrados en la demanda, pues a tenor del A-QUO el actor no probó la prestación personal del servicio a favor de los accionados, tampoco subordinación y mucho menos salarios percibidos, pues dentro del preludio no existe prueba que permita inferir estos elementos del contrato de trabajo.

CONSIDERACIONES

Procede el despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta sobre la sentencia emitida por el Juez de Pequeñas Causas Labores de esta Ciudad, atendiendo el pronunciamiento que sobre competencia en asuntos de mínima cuantía precisó la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-424 del 8 de julio de 2015, Magistrado Ponente MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

Los problemas jurídicos a desatar son:

- 1) Determinar si entre el demandante ISAAC RAMIREZ ORTIZ y los accionados SHIRLEY SAENZ GOMEZ y NEPUMOCENO SAENZ SANDOVAL existió vínculo laboral, de ser así debemos definir los extremos laborales de dicha relación y las razones por las cuales culminó este contrato.
- 2) De salir avante lo anterior, determinará el despacho si los demandados adeudan al actor indemnización por despido sin justa causa, 15 días de salarios en dinero, 15 días de salarios en especie, cesantías, vacaciones, primas de servicios y dotaciones
- 3) Determinar si los accionados deben ser condenados a pagar indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST a favor del libelista.

DESARROLLO DE PROBLEMAS JURÍDICOS

El primer aspecto a dilucidar es determinar la existencia del contrato de trabajo, para lo cual debemos remitirnos al artículo 22 del C.S. del T que dispone:

“1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

A su vez el artículo 23 de la misma normatividad dispone:

“1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

*a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
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 al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y*

c) Un salario como retribución del servicio.

“2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

A su paso el artículo 24 de la misma normatividad consagra: **“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.**

Sobre este tópico es pertinente citar la autoridad de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que en sentencia SL-4385 del 11 de noviembre de 2020, radicación No. 85059, M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, expuso:

“Como lo enunció la sentencia CSJ SL 3108-2020, para el análisis del artículo 24 del CST, es relevante memorar las enseñanzas difundidas por esta Corporación, en la providencia de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), que en algunos pasajes explicó:

Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo. O sea que, si el demandante logra demostrar que prestó un servicio personal en provecho o beneficio de otra persona o entidad, debe entenderse que esa actividad se ejecutó en virtud de un vínculo de la expresada naturaleza. Pero advirtió también que la cuestionada regla tiene el carácter de presunción legal y que, por lo tanto, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios.

Con fundamento en el pronunciamiento transcrito, esta Corporación en la providencia CSJ SL3108-2020, reiteró:

*Allí también recordó la Corte que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han enseñado que la consecuencia que producen las **presunciones legales, como la aquí debatida**, es la de eliminar el hecho presumido de los presupuestos de hecho para que se produzcan los efectos jurídicos perseguidos por quien invoca a su favor la presunción, lo que, desde luego, impone a la otra parte la carga de probar el hecho contrario, o la inexistencia del hecho indicador, que da pie a la presunción. Por lo tanto, no tiene sentido que a quien la ley lo ha dispensado de la prueba de ese hecho, se le exija por parte del juez que lo acredite. (Resaltado en el original).*

Como se colige de los precedentes en cita, el accionante tiene la carga de demostrar el hecho indicador (prestación personal del servicio), lo que conduce, por mandato legal, a presumir la existencia del contrato de trabajo”.

Conforme a las normas y jurisprudencia mencionada queda claro que, para la declaración de contrato de trabajo el demandante cuenta con una ventaja probatoria materializada en el

artículo 24 del código sustantivo del trabajo, por lo que sólo le corresponde demostrar la prestación personal del servicio para presumir la existencia del vínculo contractual laboral.

Ahora bien, descendiendo a las pruebas obrantes en el expediente evidencia el despacho que el actor aporta las siguientes documentales:

Folio 6 del archivo “*proceso 2017-73 d. PDF*”: certificado de existencia y representación legal de la accionada SHIRLEY SAENZ GOMEZ expedido por la Cámara de Comercio de Montería, en el cual se evidencia que ésta es propietaria del establecimiento de comercio CASINO FOUR ACES, ubicado en la calle 25 con carrera 8-03 barrio CHUCHURUBÍ en la ciudad de Montería.

Folio 7 del archivo “*proceso 2017-73 d. PDF*”: Constancia emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo Territorial Córdoba, el 30 de diciembre del año 2016, de la cual se extrae que en dicha data no se pudo llevar a cabo audiencia de conciliación entre el actor y el representante legal del CASINO FOUR ACES, toda vez que éste no se hizo presente.

Pues bien, salta a la vista que de las documentales anteriores no se puede inferir que el libelista haya prestado sus servicios personales en favor de los accionados, lo que torna procedente acudir a otras pruebas. No obstante, examinada la audiencia del artículo 72 del CPT llevada a cabo por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales el pasado 07 de julio de 2020, evidenciamos que a ésta no acudieron los accionados, quienes a lo largo del proceso estuvieron representados por curador ad litem, pero tampoco acudieron los testigos decretados por el fallador de instancia, incluso los invocados por la parte demandante. Y frente al interrogatorio de parte absuelto por el accionante, no constituye prueba admisible para dar por demostrada la circunstancia que se echa de menos (la prestación del servicio), atendiendo lo expuesto por la Sala Civil Familia Laboral del Honorable Tribunal Superior de Montería, que en providencia del 08 de septiembre de 2020, M.P. Dr Marco Tulio Borja Paradas, dentro del proceso radicado No. 23-001-31-05-002-2018-00367-01, indicó:

2.1. La jurisprudencia de la Honorable Sala de Casación Laboral ha sido uniforme, constante y reiterada en que, los dichos de parte solo ofrecen eficacia o mérito probatorio cuando afirman hechos que comportan confesión, más no en cuanto a los hechos que los beneficien, «por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba» (Vid. Sentencias SL036-2020, SL4921-2019, SL4594-2019, STL9684-2018, STL8125-2014 y SL, 19 sep. 2007, Rad. 31177).

Por ejemplo, en la sentencia SL036-2020, ese órgano de cierre de esta jurisdicción expresó:

“Cumple anotar que nadie puede derivar un beneficio de su declaración, porque le está vedado crear su propia prueba, tal cual lo recordó la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL194-2019, por manera que no hay lugar a estudiar el interrogatorio de parte del actor”.

Incluso, la Honorable Sala de Casación Civil en reciente sentencia SC780-2020, aunque no unánimemente, expresó:

“De ahí que la simple declaración de parte no es medio de prueba, pues los hechos operativos que de ella se extraen jamás hacen prueba a favor de quien los refiere. Ese es el significado del inciso final del artículo 191 del Código General del Proceso cuando expresa que «la simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas». Las “reglas generales” de apreciación de las pruebas señalan que la declaración que no entraña confesión sólo puede apreciarse como hecho operativo, dado que no produce consecuencias jurídicas adversas al declarante ni favorece a la parte contraria (numeral 2º del artículo 195 del Código de Procedimiento Civil; numeral 2º del artículo 191 del Código General del Proceso). Pero tampoco favorece al declarante porque nadie puede sacar ventaja probatoria de su simple afirmación.

Como la simple declaración que no comporta confesión no produce prueba a favor ni en contra del declarante o de su contraparte, hay que concluir necesariamente que no es un medio probatorio sino un hecho operativo”.

Es más, en sentencia STC16405-2018, que concierne a proceso iniciado bajo el CGP, y, por ende, gobernado por dicho estatuto procesal, también la Honorable Sala de Casación Civil expresó lo siguiente:

“Ahora, a voces del artículo 167 del estatuto adjetivo «incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen» para lo que ha de recordarse que a nadie le es lícito crearse su propia prueba.

Sobre el particular esta Corporación ha asegurado que la declaración de parte solo adquiere relevancia probatoria en la medida en que el declarante admita hechos que le perjudiquen o, simplemente, favorezcan al contrario, o lo que es lo mismo, si el declarante meramente narra hechos que le favorecen, no existe prueba, por una obvia aplicación del principio conforme al cual a nadie le es lícito crearse su propia prueba (STC11803-2015)”.

(...)

2.3.3. Ahora, si los dichos de testigos, es decir, de terceros, o sea de quienes no son partes en el proceso, es decir, de imparciales, han de mirarse como sospechosos cuando medien circunstancias que afecten su imparcialidad (CGP, art. 211), con más razón ha de ser sospechoso el dicho de la parte, que, precisamente por ser parte, no es imparcial. Y, al respecto, la jurisprudencia ha exigido, para la eficacia probatoria del testigo sospechoso, que su dicho esté corroborado con otras pruebas (Vid. Sentencia SC, 21 oct. 1994, rad. 43231; y, Consejo de Estado, Sección tercera, sentencia de 13 de noviembre de 2014, rad. 41001-23-31-000-2000-03728-01(31074)2 y Sección Primera Sentencia expediente 2006-02791).

Si lo anterior se exige para el testigo sospechoso de parcialidad, con mayor razón ha de predicarse para el dicho de parte que, per se, es parcial. Así, entonces, que las afirmaciones de una parte, sin otras pruebas que corroboren ese dicho, no tendría eficacia probatoria”.

En atención a las anteriores consideraciones, el despacho concluye que no erro el fallador de instancia al sostener que el actor no probó la prestación personal de sus servicios a favor de los accionados, pues las pruebas recaudadas y aportadas no dan cuenta de ello, y por ende, no probada la prestación del servicio, no es dable pregonar la existencia del contrato de trabajo y en consecuencia se confirmará la decisión de primera instancia.

Sin Costas en la Instancia.

DECISION

Suficientes las anteriores disquisiciones legales para que el **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE MONTERÍA –Córdoba-**, administrando justicia en nombre de la **REPÚBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia adiada 07 de octubre de 2020 proferida por el JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE ESTA CIUDAD, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por ISAAC RAMIREZ ORTIZ contra SHIRLEY SAENZ GOMEZ y NEPUMOCENO SAENZ SANDOVA, radicado bajo el numero 23.001.41.05.001.2017.00073.02.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE
KAREM STELLA VERGARA LÓPEZ
JUEZA

Firmado Por:

KAREM STELLA VERGARA LOPEZ

JUEZ CIRCUITO

DIRECCIÓN: CALLE 24 CON AVENIDA CIRCUNVALAR – EDIFICIO ISLA CENTER- 2º PISO – OFICINA S-5

E-MAIL: j02lcmon@cendoj.ramajudicial.gov.com

Teléfono: 7835155

WHATSAPP: 3008351810

Montería córdoba

JUZGADO 002 LABORAL DEL CIRCUITO MONTERIA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

4f546ad1a4504a862e3e8989d1b084bf26a5699d3aaf9a550e884ef71dbbbbdb

Documento generado en 18/12/2020 08:50:54 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>