



**DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**

RADICACIÓN : 001-2019-00303-01
REFERENCIA : PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE : DARLEIDY KARINA MARTÍNEZ
DEMANDADO : JAIME FLOR BONILLA

Villavicencio, veintiuno (21) de junio de dos mil veintidós (2022)

1. COMPETENCIA PARA CONOCER

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con lo precisado por la Corte Constitucional en sentencia C-424 del 08 de julio de 2015, el despacho es competente para conocer y decidir el grado jurisdiccional de consulta, en razón a que la sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante.

2. ANTECEDENTES

Demanda

Solicitó se declare que entre el demandado y ella existió un contrato de trabajo, entre el 3 de febrero de 2018 y el 29 de octubre de 2018 como mesera, devengando la suma diaria de \$20.000; vínculo que terminó por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada, sin reconocer las acreencias laborales a las que tenía derecho.

Como fundamentos fácticos indicó que celebró un contrato trabajo verbal con el demandado, desempeñó el cargo de mesera en el restaurante doña Chela JF, desde el 3 de febrero al 29 de octubre de 2018 y devengando la suma diaria de \$20.000.

Además, que la demandada terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, no la afilió al sistema integral de seguridad social, ni canceló las acreencias laborales a las que tenía derecho en razón a la existencia del contrato de trabajo.

Contestación del demandado Jaime Flor Bonilla

El día 12 de enero de 2021, el demandado allegó escrito de contestación, y en audiencia pública, el apoderado judicial de la parte accionada reiteró que se tuviera en cuenta dicho escrito.



Ahora, en lo que respecta a los hechos de la demanda aceptó la prestación personal del servicio , la remuneración cancelada y el no pago de prestaciones sociales, ante la no existencia de contrato de trabajo, oponiéndose a la totalidad de las pretensiones propuestas.

Excepciones planteadas:

1. Inexistencia del vínculo de la relación laboral
2. Inexistencia de la obligación

Alegatos de conclusión

De la demandante

Reiteró los hechos de la demanda y, resaltó que, el demandado a absolver el interrogatorio de parte aceptó la prestación de servicio de la actora, la subordinación y el pago de un salario, por lo anterior, se debe declarar el contrato laboral, así mismo, aceptó que la terminación del vínculo fue sin justa causa comprobada, por parte del empleador.

Del demandado

Puso de presente las pretensiones de la demanda, y planteó que se debe tener en cuenta que, no se allegó pruebas que comprometiera a la demandada, consistente en la acreditación de la existencia de un contrato de trabajo, y en esa medida, solicitó se negaran las pretensiones de la demanda.

Sentencia primera instancia

En audiencia celebrada el 17 de agosto de 2021, el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio, declaró probadas las excepciones de mérito denominadas inexistencia de la relación laboral e inexistencia de la obligación, propuesta por el demandado y, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

Consideró que, en el caso bajo estudio, si bien, el demandado aceptó la prestación del servicio de la demandante, la promotora de la acción no acreditó los extremos temporales de la relación laboral para así cuantificar las eventuales condenas, y por ende, conlleva a la desestimación de las pretensiones, conclusión que fundó en que, para acreditar los extremos temporales no allegó ningún medio probatorio.



3. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, el despacho conforme lo dispone el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procede a dar trámite al grado jurisdiccional de consulta.

4. PROBLEMA JURÍDICO

Determinar la procedencia o no de revocar la sentencia de primera instancia, para lo cual deberá establecerse si existió un contrato de trabajo entre las partes, en caso afirmativo, establecer los extremos laborales, cargo desempeñado, salario devengado. Y a partir de allí, determinar si el demandante cumplió las obligaciones laborales en vigencia del contrato de trabajo, o en su defecto, proceden las excepciones de mérito planteadas.

5. CONSIDERACIONES

Existencia de Contrato de trabajo

El distanciamiento principal entre las partes, la existencia o no de un contrato de trabajo, en tanto su declaración judicial constituye la pretensión principal de la demandante, mientras que la parte demandada se opone al afirmar que la actora prestó sus servicios como mesera mediante un contrato civil, razón por la cual, precisa el despacho, no tiene importancia la denominación que al vínculo le hayan dado las partes, ni que se halle regido por estipulaciones especiales, pues lo que configura el contrato de trabajo es la forma como se ejecuta la prestación, es decir, debe hacerse primar la realidad sobre la apariencia formal, de acuerdo con el artículo 53 Constitucional y el entendimiento jurisprudencial y doctrinal en torno al tema.

En ese orden, conviene memorar los artículos 22, 23 y 24 del C.S.T. disponen:

“ARTICULO 22. DEFINICIÓN.

1. Contrato de trabajo es aquel por 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 remuneración.

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

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>



1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran 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.**

ARTÍCULO 24. PRESUNCIÓN. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL, del 5 de agosto de 2009, radicación No. 36.549, reiterada de manera reciente en la sentencia SL4912-2020. Radicación No. 76.645 el 1º de diciembre del 2020.”

“...que al quedar demostrada la prestación personal del servicio, debe presumirse la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que por ello se releve al demandante de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros”

Para resolver el caso concreto, encuentra el Despacho que el demandado al dar contestación a la demanda aceptó la prestación del servicio de la demandante Darleidy Karina Martínez, la remuneración y la ausencia de pago de prestaciones sociales, compensación de vacaciones y la no afiliación al sistema de seguridad social, no obstante, negó la existencia del contrato de trabajo y los extremos temporales señalados en el escrito introductorio.

De otra parte, al absolver el interrogatorio de parte el accionado confesó que la promotora prestó lo servicios aunque de manera continua sino intermitente, retribuyendo de manera diaria la prestación del servicio, sin recordar los extremos temporales.

Corolario a lo anterior, acreditada la prestación del servicio de la demandante debió aplicarse la presunción legal prevista en el artículo 24 Código Sustantivo del Trabajo a favor de la actora, de lo que se colige que dicha prestación del servicio esta reglada por un contrato de trabajo, presunción de carácter legal que puede ser derruida por la



parte que le desfavorece, en este caso, el demandado, quien no logró derruirla, razón por la cual se declarará que entre las partes existió un contrato de trabajo.

Ahora bien, este estrado judicial debe advertir que, la acreditación de la prestación personal del servicio no releva a la demandante de su carga probatoria para acreditar otros elementos necesarios para acceder a sus pretensiones; al efecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, entre otras, en sentencia SL3183-2021, reiteró:

“Recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de sus deberes probatorios, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros”, destacando más adelante que “de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa está obligado a probarla”.

En el caso en cuestión, la parte actora no cumplió con la carga probatoria de acreditar los extremos temporales de la relación, carga procesal que le corresponde a la accionante según la jurisprudencia en cita, pues no allegó prueba alguna que le permita a este estrado judicial establecer extremos temporales de la relación laboral para así poder cuantificar las eventuales condenas y los derechos laborales que las leyes laborales le otorgan.

Ahora bien, cuando de las pruebas allegadas al proceso se pueda establecer un término racionalmente aproximado durante el cual la persona hubiera prestado sus servicios a un empleador, sin que ello implique violación del debido proceso y del derecho de defensa de la convocada al proceso, es deber del juzgador desentrañar de tales probanzas los hechos, en este caso los extremos temporales, que permitan otorgarle al trabajador la protección que las leyes sociales le brindan. Así se dejó sentado en la sentencia CSJ SL, 22 mar. 2006, rad. 25580, reiterada en la SL17430-2017 y recientemente en SL17981-2017, en la que se sostuvo:

“Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

“Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de



prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan”

Revisado el material allegado, se colige la imposibilidad de establecer los extremos temporales de la relación laboral conforme con los citados parámetros jurisprudenciales, dado que la parte actora no allegó al proceso prueba alguna de la fecha de inicial y final de la prestación del servicio y se hecho o fue aceptado (SEGUNDO) y solo aportó el certificado de matrícula mercantil de persona natural del demandado Jaime Flor Bonilla, la liquidación de prestaciones sociales elaborada por el Consultorio Jurídico “Guillermo Fernández Luna” y el acta de no conciliación No. 0454 expedida por el Ministerio de Trabajo y en el interrogatorio absuelto por el demandado indicó no tener de presente las fechas de la prestación del servicio de la actora.

Cabe resaltar que, la parte activa no compareció a la audiencia a la audiencia de conciliación como a absolver el interrogatorio que decretado de oficio por la juez y tampoco hizo comparecer el juicio los testigos decretados a su favor, pese a las dos oportunidades señaladas para ello, asunto en el que es dable señalar el total abandono del pleito por parte de la promotora quien, además, perdió todo contacto con su apoderado judicial, lo que denota su desinterés con las resultas del juicio, incumpliendo con la carga de la prueba en los términos de artículo 167 del Código General del Proceso que prevé: “ CARGA DE LA PRUEBA: Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagra el efecto jurídico que ellas persiguen”, de donde se puede establecer el principio de la carga, diciendo que quien invoca una norma que lo favorece, debe demostrar los supuestos de hecho de esa norma, es decir, que quien persigue un efecto jurídico, debe probar los supuestos de hecho de la norma que lo consagra

Al respecto, resulta oportuno citar la sentencia SL471-2019, en la que la Corte reafirmó la tesis respecto de la carga de la prueba y en síntesis indicó: *“Al respecto, esta Corporación 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, sin embargo, como ello no ocurrió, deberá sufrir los resultados de su precaria actividad.”*

Con fundamento en lo anterior, se modificará la sentencia para declarar la existencia del contrato y no probada la excepción de Inexistencia de la relación laboral, y en lo demás confirmará la sentencia consultada, dado que los extremos temporales no son



un elemento esencial para la configuración de la una relación de naturaleza laboral como así lo prevé el citado artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, pero en todo caso, se absolverá a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de carácter condenatorio, al no haberse demostrado la fecha inicial y final de la prestación del servicio, por lo quedaba otro camino de absolver a la demandada como lo concluyó la juez de instancia, no se impondrá condena en costas dado el grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia del 17 de agosto de 2021, emitida por el Juzgado Primero Municipal del Pequeñas Causas Laborales de Villavicencio, conforme a lo considerado, en los siguientes términos:

SEGUNDO: DECLARAR la existencia del contrato de trabajo entre **DARLEIDY KARINA MARITNEZ** en calidad de trabajador y **JAIME FLOR BONILLA** en calidad de empleador y **DECLARAR** no probada la excepción de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION LABORAL**.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia consultada

CUARTO: SIN CONDENA en costas.

QUINTO: NOTIFIQUESE la presente providencia por edicto en los términos del literal D del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en consonancia con los dispuesto por la Honorable Corte Suprema de Justicia en AL 2250 de 2021 del 23 de junio de 2021 Magistrado Ponente Omar Ángel Mejía Amador.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIANA MARÍA GUTIÉRREZ GARCÍA
Juez

Firmado Por:

Diana Maria Gutierrez Garcia
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 002
Villavicencio - Meta

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: **4e7d15c9bc15fa0db9c6f99b2b9f071ed64e972dd3dc5d6142cb4a1875dedf6c**

Documento generado en 21/06/2022 02:22:28 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>