



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, seis de mayo de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Miguel Angel Alvarez Gaviria
DEMANDADO	Grupo Ecoserv S.A.S
RADICADO	0500141 05 001 2016 01115 01
PROVIDENCIA	Sentencia 66 de 2022
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO PRIMERO 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.

ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la sociedad Grupo Ecoserv S.A.S con el fin de obtener el reconocimiento y pago de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales que le adeuda la entidad demandada por la terminación del vínculo laboral que tuvo lugar el 27 de enero de 2016, igualmente por el pago de la sanción moratoria por no haberse efectuado el pago de los salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación de la relación laboral, la indexación de las sumas que resulten del presente proceso y las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, en que el 01 de febrero de 2015 suscribió contrato laboral a término indefinido con la sociedad demandada para desempeñar el cargo de Oficios Varios, con una remuneración mensual de \$689.454. El contrato terminó el 27 de enero de 2016, sin que a la fecha de la presentación de la demanda la entidad demandada haya realizado la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, tratando de dilatar su obligación laboral con plazos, excusas, condiciones, cheques sin fondo, entre otros.

Por su parte, el Curador Ad-Litem designado afirmó no constarle las aseveraciones realizadas, toda vez que no conoce a las partes, ni las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se produjo la supuesta relación laboral, y mucho menos su fecha de finalización. En defensa y para salvaguardar los intereses de la entidad demandada, propuso la excepción de mérito que denomino Prescripción Extintiva.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia 32 del 04 de mayo de 2021 absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, arguyendo la carencia de prueba absoluta que no permite constatar la fecha de la terminación de la relación laboral que según se dice por el demandante es el 27 de enero del año 2016. Razón por la cual, los extremos de la relación laboral no están probados con ningún medio probatorio, ni con los cheques que se aportaron al plenario, ni con el contrato de trabajo y mucho menos con los testigos, los cuales no comparecieron al proceso, aunado a la manifestación del accionante en el interrogatorio de parte, donde él mismo señaló que no vio necesario la constancia de recibido de la renuncia para establecer o constituir la prueba al momento en que radicó la decisión de no trabajar más para la sociedad hoy demandada.

Aseveró que el juez no cuenta con la potestad para fallar con sus propias convicciones, aunque no se desconoce como tal la existencia del contrato de trabajo, ante la inexistencia de uno de los extremos de la relación laboral claramente dicho, no queda de otra que negar las posturas que plantea el apoderado de la parte demandante. Advierte que los extremos de la relación laboral son esenciales para establecer las consecuencias jurídicas que se derivan del mismo, no solo el pago de la prestación, sino la definición del contrato y adicional a ello establecer su duración para determinar a partir de qué fecha se empezaría a calcular la sanción moratoria que se intenta sea reconocida por medio de la presente.

Las leyes de la sana crítica no se predicán ante la ausencia absoluta de prueba que establezca los extremos de la relación laboral, resaltando que la única prueba presentada al proceso es la afirmación de la parte demandante, sin que esa simple afirmación puede servir o ser suficiente para lograr la consecuencia jurídica que se pretende.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 19 de abril de 2022 se avoco conocimiento del presente proceso ordinario laboral de única instancia corriéndose traslado por el término de cinco (05) días a los apoderados de las partes para presentar en forma escrita y por los medios digitales, alegatos de conclusión. Sin embargo, ninguna de las partes hace uso del término para presentar 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 suscrito por las partes el 01 de febrero de 2015. Finalizado el 27 de enero de 2016. En consecuencia, si le asiste derecho al accionante al pago de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales que adeuda la entidad demandada por la terminación del contrato de trabajo, al pago de sanción moratoria por no haberse efectuado el pago de los salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación de la relación laboral, la indexación de las sumas que resulten del proceso y, finalmente las costas procesales.

Debiéndose concluir que no se allegó prueba alguna que permita a esta agencia judicial concluir o determinar los extremos temporales de la relación laboral, situación que impide acceder a las pretensiones deprecadas por el 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, pues además de que el trabajador realiza su labor por semanas, quincenas o meses; 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 a desvirtuarla y probar en contrario, 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.

Ahora, 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 al 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 de la presente indicó en el escrito de la demanda que los extremos temporales de la relación laboral se dieron entre el 01 de febrero de 2015 al 27 de enero de 2016. Situación que sostuvo en el interrogatorio de parte en donde indicó que el vínculo laboral terminó por renuncia que realizó de manera voluntaria y escrita, la cual entregó a la secretaria de la entidad demandada en la sede El Tesoro, sede diferente a donde prestaba sus servicios, y que no cuenta con dicha carta ni

una constancia de recibido al no prestarle importancia en su momento, afirmación que en los términos del artículo 191 del CGP, será tomada como una declaración de parte, la que se valor en su conjunto con los demás medios probatorios existentes, advertido que los testigos no asistieron a la audiencia, siendo la afirmación del accionante la única prueba con la que se pretende acreditar dicha situación.

De la documentación allegada al despacho y que obra en el expediente digital se observa copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes (ítem 1 del expediente digital. Fls. 19 y 20), sin embargo, no se encuentra prueba diferente a la afirmación del accionante que permita determinar el extremo final de la relación laboral, así como el salario devengado. 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 con exactitud y de forma precisa que día inició y finalizó el vínculo jurídico que ligó a las partes.

Así las cosas, de un análisis en conjunto de la prueba y aplicado 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 que es el que pretende se declare, toda vez que no es suficiente la sola afirmación del hecho en la demanda, teniendo en cuenta además que la prueba documental que la soporta es muy escasa, pues solo se tiene un contrato de trabajo, que en todo caso, no es indicativo suficiente para declarar la presencia de un vínculo contractual de carácter laboral y las fechas de ingreso y retiro del mismo, pues tal 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. (Sentencia de 10 de marzo de 2005 – Rad. 24313, reiterada en Sentencia de 28 de mayo de 2008 – Rad. 32735)

Por lo anterior, estima el Despacho que no se dan los elementos esenciales del contrato de trabajo, pues para que se pueda afirmar su existencia, se requiere que esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la parte demandada la cual no se acreditó plenamente y también debe estar evidenciada la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo.

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 la sentencia consultada en su totalidad.

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 32 del 04 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Primero 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