



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, tres de junio de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de Juzgamiento
DEMANDANTE	Ameldy Úsuga Vásquez
DEMANDADO	Rosana Rojas Duque en calidad de propietaria del establecimiento de comercio El Granero La Red
RADICADO	05001 41 05 005 2016 01610 01
PROVIDENCIA	Sentencia 086 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 QUINTO 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

La demandante llamó a juicio a la señora Rosana Rojas Duque en calidad de propietaria del establecimiento de comercio El Granero La Red con el fin de obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales adeudadas durante el tiempo que duro la relación laboral, esto es, 20 de julio de 2013 al 30 de diciembre de 2014, tales como, cesantías, vacaciones, prima de servicio, auxilio de transporte, intereses a las cesantías, dotación de vestuario y calzado. Igualmente, por la indemnización de despido sin justa causa y por la sanción contemplado en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2012. Por las costas del proceso, ultra y extrapetita.

Fundamentó sus pretensiones, en que el 20 de julio de 2013 celebró contrato verbal de trabajo con la señora ROSANA ROJAS como propietaria del establecimiento comercial El Granero La Red, para ejercer el cargo de “oficios varios” los días domingos y festivos, pactándose una remuneración de \$20.000.

El 01 de noviembre de 2013 inició labores medio tiempo de lunes a sábado, pactándose una remuneración de \$10.000 por día laborado. Para el año 2014 empezó a laborar algunos

días tiempo completo, pactándose como salario para los días laborados tiempo completo la suma de \$20.500 y medio tiempo \$10.300.

Las labores encomendadas fueron acatadas y ejecutadas de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumplimiento con el horario de trabajo previamente señalado, sin que se llegará a presentar queja alguna o llamado de atención.

Durante el tiempo que se mantuvo la relación contractual no se le hizo entrega de dotación necesaria como calzado y vestuario.

El 30 de diciembre de 2014, la propietaria del establecimiento de comercio decidió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin aducir justa causa, adeudando las prestaciones sociales, tales como prima, cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, intereses a las cesantías y dotación de vestuario y calzado. En consecuencia, citó a la parte pasiva de la presente a conciliación ante el Ministerio de Trabajo el 13 de abril de 2015, sin que la demandada se presentara en las diligencias, fracasando la misma.

Por su parte, el Curador Ad-Litem designado indicó que los hechos que atienden a formalidades de existencia y representación, existencia de contrato y ejecución de funciones deberán demostrarse en el proceso y en cuanto a los presupuestos de modo, tiempo y lugar no le consta.

Para salvaguardar los intereses de la demandada, propuso las excepciones que denomino: medio exceptivo de prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de legitimación en la causa por activa, caducidad de la acción laboral, carencia de derecho sustantivo, petición de lo no debido, buena fe, compensación

#### DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia del 06 de diciembre de 2021 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. Todas las decisiones judiciales deben ser adoptada con base en la prueba regular y oportunamente aportada al proceso, pruebas que hace que la decisión judicial nazca con coherencia y armonía entre lo probado y los elementos jurídicos que respaldan las consecuencias judiciales que permita tener un grado por lo menos mediano de veracidad.

Si bien el derecho del trabajo tiene una idea proteccionista hacia los derechos del trabajador, cuando se está frente a un estrado judicial las partes en virtud a la presunción de inocencia están en un plano de igualdad, el cual implica que cada parte debe satisfacer sus deberes

mínimos para que el juez pueda llegar al convencimiento de lo alegado y cumplir su función de proteccionista del derecho del trabajo.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante memorial allegado a esta judicatura por medio de correo electrónico el 27 de abril de 2022, el curador Ad-Litem designado a la parte pasiva presentó alegatos de conclusión en grado jurisdiccional de consulta, los cuales argumentó de la siguiente manera:

(...) obrando en los términos del auto proferido por el despacho el 17 de junio de 2021, procedo a presentar los alegatos de conclusión solicitando que se confirme la decisión de primera instancia por falta de elementos materiales probatorios que acrediten lo expresado en la demanda.

Además, me ratifico en la contestación de la demanda y los medios de defensas propuestos para que sea confirmada la sentencia donde el señor juez de instancia dejó claro que las pretensiones carecían de pruebas para salir avante. Lo cual considero respetuosamente debe ser confirmado íntegramente.

## 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 20 de junio de 2013, y si el mismo finalizó de manera unilateral y sin justa causa el 30 de diciembre de 2014. En consecuencia, si le asiste derecho a la demandante al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales adeudadas, esto es, cesantías, vacaciones, prima de servicio, auxilio de transporte, intereses a las cesantías, dotación de vestuario y calzado. Igualmente, al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y por la sanción contemplado en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2012. Por las costas del proceso, ultra y extrapetita.

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 de la presente indicó en el escrito de la demanda que los extremos temporales de la relación laboral se dieron entre el 20 de julio de 2013 al 30 de diciembre de 2014. Situación que sostuvo en el interrogatorio de parte rendido en audiencia. Afirmación que en los términos del artículo 191 del CGP, será tomada como una declaración de parte, la que deberá ser valorada junto con los demás medios probatorios existentes. Se advierte que no se integraron testigos como medio probatorio, siendo la afirmación de la accionante la única prueba con la que se pretende acreditar dicha situación.

De la documentación allegada al plenario y que obra en el expediente digital se observa certificado del Sisbén (ítem 15 del expediente digital. fl. 15), citación a audiencia de conciliación radicado 1110 (ítem 15 del expediente digital. fl. 19), constancia de no comparecencia de la demandada a la audiencia de conciliación previamente citada (ítem 15 del expediente digital. fl. 21), certificado de registro mercantil (ítem 15 del expediente digital. fls. 23 y 24), y escrito a mano dirigido a la demandante donde se le informa de un dinero a su favor y la imposibilidad de contactarla para entregárselo (ítem 15 del expediente digital. fl. 29). Sin embargo, no se encuentra prueba alguna diferente a la afirmación de la accionante que permita a esta agencia judicial 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 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 ninguno de los elementos del trabajo.

Así las cosas, de un análisis en conjunto de la prueba 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, 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 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 del 06 de diciembre de 2021 proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín.

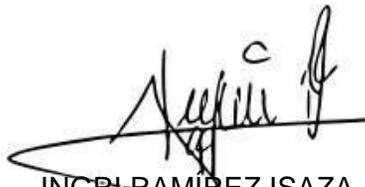
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA  
JUEZA



INGRI RAMIREZ ISAZA  
SECRETARIA

IRI