



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL  
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, diez de junio de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Leopoldo Hurtado Mosquera
DEMANDADO	Ingeniería Líneas Y Montajes S.A.S.
RADICADO	0500141 05 007 2018 00097 01
PROVIDENCIA	Sentencia 089 de 2022
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirmación

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO NOVENO 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 INGENIERIA LINEAS Y MONTAJES S.A – INGELINEAS S.A.S con el fin de obtener el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados, así como la indemnización por mora y costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones en que el 02 de abril de 2018 se vinculó al servicio de la entidad accionada mediante contrato de trabajo verbal a término indefinido para ejercer el cargo de Pilero en el municipio de Heliconia, Antioquia, recibiendo una remuneración de \$2.000.000 mensual. El día 15 de junio de 2018 ante el incumplimiento en el pago del salario acordado decidió renunciar.

Ante la terminación de la relación laboral solicitó el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales definitivas, sin embargo, la empresa manifestó que debía firmar primero unos documentos donde constaba la devolución de los elementos de dotación, pago de las prestaciones definitivas, certificado de paz y salvo general y orden médica de retiro, la cual procedió a firmar sin que en ningún momento hubiera procedido el respectivo pago. En consecuencia, la empresa accionada adeuda los salarios y prestaciones, esto es,

reajuste en el salario acordado por el tiempo laborado, 10 días del mes de mayo laborado, cesantías, intereses sobre las mismas, vacaciones y prima de servicio, al igual que la sanción moratoria por el no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales.

Por su parte, la entidad accionada a pesar de estar debidamente notificada no emite pronunciamiento alguno respecto de los que hechos que motivaron la presente acción, y tampoco comparece a la audiencia programada para el 26 de agosto de 2021, debiéndose llevar a cabo las diligencias sin la misma.

#### DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín mediante sentencia 59 del 26 de agosto de 2021 absolvio a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, basada en la carencia absoluta de prueba que no permite inferir que efectivamente el demandante estuvo ligado con la entidad accionada a una relación laboral, sin que se hubiese logrado establecer que el señor HURTADO MOSQUERA estuviera sometido a una continuada y sistemática subordinación recibiendo instrucciones precisas sobre la forma como debía realizar su trabajo o que por la naturaleza de su trabajo recibía órdenes o cumpliera una jornada de trabajo impuesta por la pasiva para de esa manera estructurar los elementos propios del contrato de trabajo consagrado en el artículo 23 del CST. Sin costas en el proceso.

#### 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 verbal a término indefinido el cual tuvo lugar del 02 de abril al 15 de junio de 2018. En consecuencia, si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados, asimismo, de la indemnización por mora y costas del proceso.

Debiéndose concluir desde ya que no se allegó prueba alguna que permitiera a esta judicatura, concluir o determinar que en efecto, existieron 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 parte actora 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.

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 facilita 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 comutativo, 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 trato 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 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 yde 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 02 de abril al 15 de junio de 2018. Sin embargo, no hay prueba que lo acredite, el demandante no compareció al proceso y mucho menos los testigos. En consecuencia, no se encuentra prueba alguna dentro del proceso que acredite dicha situación.

De la documentación allegada al plenario y que obra en el expediente digital se observa copia del Registro Mercantil expedido por la Cámara de Comercio de Medellín (ítem 06 del expediente digital) Sin embargo, no se encuentra prueba alguna 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, debiéndose advertir que no se cuenta ni con el interrogatorio de parte al no asistir ni el demandante a las diligencias, teniendo en cuenta además que la prueba documental aportada es nula, sin que se cuente con indicio 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 el 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 59 del 26 de agosto de 2021 proferida por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas laborales de Medellín.

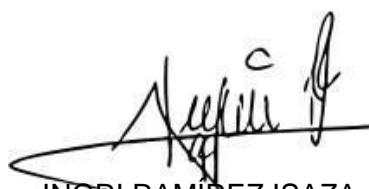
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

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

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA  
JUEZA



INGRID RAMIREZ ISAZA  
SECRETARIA

IRI