

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-003-**2018-00848-01**
DEMANDANTE: GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO: EMILSE ROPERO DE MANTILLA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j05lcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO

La Secretaría del JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA, HACE SABER:

Que en el proceso ORDINARIOLABORAL radicado N°.680014-105-003-2018-00848-01 adelantado por **EMILSE ROPERO DE MANTILLA** en contra de **GLORIA STEFANY POLO DAZA en calidad de trabajadora.**, se profirió sentencia calendada tres (03) de febrero del dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia de emitida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 20 de septiembre de 2022. El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2023, por un (1) día hábil, hoy tres 3/2/2023, a las 08:00 am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑAS
S e c r e t a r i a

El presente edicto se desfija hoy 3/2/2023, a las 4:00 p.m.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA
S e c r e t a r i a

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
 RADICADO: 680014-105-003-**2018-00848-01**
 DEMANDANTE: GLORIA STEPHANY POLO DAZA
 DEMANDADO: EMILSE ROPERO DE MANTILLA



Rama Judicial
 Consejo Superior de la Judicatura
 República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER
 Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
 correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

DESPACHO:	JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE B/MANGA
FECHA:	03 FEBRERO DE 2023
TIPODE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	GLORIA STEFANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA
RAD. No.:	680014-105-003- 2018-00848-01
TEMA:	CONSULTA – CONTRATO DE TRABAJO

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 20 de septiembre de 2022, por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.LA DEMANDA:

1.- PARTE DESCRIPTIVA:

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003- 2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

PRETENDE la parte actora que se declare la existencia de un contrato de trabajo pactado verbalmente a término indefinido, entre la señora **EMILSE ROPERO DE MANTILLA** en calidad de empleadora y la señora **GLORIA STEFANY POLO DAZA** en calidad de trabajadora, que inició el veinticuatro (24) de enero de dos mil dieciocho (2018) y terminó el ocho (08) de septiembre de dos mil dieciocho (2018).

Señaló que durante toda la relación laboral la empleadora no afilió a la demandante al régimen de seguridad social integral, así como tampoco le fue reconocido el pago de las prestaciones sociales tales como cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, además de adeudarle el reconocimiento y pago de vacaciones. Señalado lo anterior, pretende la demandante el pago de las acreencias mencionadas, así como la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T. y los aportes a seguridad social en pensión correspondientes al tiempo laborado, esto es desde el 24 de enero de 2018 al 08 de septiembre de 2018

2.- CONTESTACION:

La curadora ad litem de la señora **EMILSE ROPERO DE MANTILLA**, refirió que los hechos no le constan, partiendo del hecho de que como curadora desconoce la realidad de los hechos, excepto por el hecho décimo el cual aduce que es cierto teniendo en cuenta el acta de conciliación que se aporta con la demanda.

Frente a las pretensiones, adujo que actúa como curadora ad litem de la demandada, con la que ha sido imposible efectuar comunicación alguna, razón por la que no conoce la realidad de los hechos salvo lo manifestado en la demanda dejando en claro que todas las manifestaciones hechas por la parte demandante tienen fundamento en hechos que ignora y que deberán ser probadas en el curso del proceso; frente a las pretensiones declarativas y condenatorias, las pruebas aportadas en la demanda y las solicitadas, solicitó al Despacho acogerse a las que resulten probadas dentro del proceso

Por las pretensiones solicitadas por la parte demandante manifestó que frente a las declarativas se opone a todas y cada una de ellas, en razón a que no conoce los hechos y se atiene a las probanzas en el proceso. A las condenatorias también se opuso mientras no sean probadas. Frente a las

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

excepciones de fondo, sobre la excepción de fondo de compensación solicito al Despacho que si había lugar a una condena de pago se compensen los pagos realizados a la demandada

3.- SENTENCIA CONSULTADA

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 20 de septiembre de 2022, en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, absolvió a la demandada EMILSE ROPERO DE MANTILLA de todas las pretensiones de la parte demandante, la señora GLORIA STEPHANY POLO DAZA.

En este sentido el *a quo*, refirió que dentro del proceso no se encontraron probados los requisitos exigidos por los artículos 23 y 24 del C.S.T. para proceder con la declaratoria de la relación laboral bajo contrato de trabajo entre las partes. Hizo mención de que si bien la presunción consagrada del artículo 24 del C.S.T. pone a la parte demandada en un escenario donde deberá esta desvirtuar dicha presunción, no va a significar lo anterior que la parte demandante queda liberada de toda carga probatoria dentro del proceso, ya que a la parte demandante le asiste el deber de demostrar los supuestos de hecho en los que se funda el derecho que alega con la demanda, esto en virtud de lo consagrado en el artículo 167 del C.G.P.

Lo anterior lo mencionó el Despacho relacionándolo con el hecho de que dentro del proceso no se lograron probar los requisitos necesarios para declarar una relación laboral entre las partes, pues de la documental solo se avizora un acta de no conciliación y una liquidación realizada por la misma parte demandante; a su vez recordó el Despacho que en numerosas ocasiones se ha pronunciado la Corte en su Sala Laboral sobre las declaraciones en las actas de conciliación, por ejemplo en sentencia de la Sala Laboral de radicado 70176 de 2020 se reiteró la postura que señala que dichas declaraciones no constituirán confesión porque no se tiene certeza sobre lo dicho por las partes. Dicho lo anterior y teniendo en cuenta que no se cuenta con más material probatorio dentro del obrante, no hay fundamento suficiente para acreditar que la demandante mantuvo una relación laboral con la demandada por medio de un contrato de trabajo, y

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

que incluso ni siquiera concurrió a las diligencias realizadas por el Despacho para proceder con los interrogatorios de parte.

4.- ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

4.1. La parte demandada, inició refiriéndose al artículo 24 del C.S.T., sobre la presunción de existencia de un contrato de trabajo por su modalidad verbal, y señalando que mediante la demanda se solicitó lo anterior bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Sobre lo anterior adujo que la parte demandante no logró probar los requisitos necesarios para declarar la existencia del contrato, pues no se aportaron pruebas sobre la prestación personal del servicio, la dependencia y subordinación más el pago de salario.

Refirió sentencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la cual señaló que para que se de la configuración del contrato de trabajo, se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la parte demandada y la continua subordinación. Señaló que no obstante lo anterior, el fallo preciso que no era necesario acreditar la subordinación en casos donde la prestación personal ya este comprobada, pues el artículo 24 del C.S.T. indica que de toda relación de trabajo se presume que esta regida por un contrato de trabajo, y que la misma solo podrá ser desvirtuada por el demandado probando que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.

5.- CRÓNICA DEL PROCESO:

La demanda fue admitida por medio de auto del 11 de diciembre de 2018, se le nombro curadora ad litem a la parte demandada. Se celebró audiencia el día 04 de noviembre de 2021, las partes no asistieron, pero sus representantes si, la curadora ad litem de la señora Emilse Roperó dio contestación a la demanda, se decretó fracasada la audiencia de conciliación por estar la demandada representada por curadora y carecer del derecho del litigio, el Juzgador decretó prueba de oficio de interrogatorio de parte al no haberse presentado a la audiencia se ordenó el envío del oficio, por ende se

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003- 2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

suspende la audiencia. Finalmente, se celebró audiencia el 20 de septiembre de 2022 donde se dictó el correspondiente fallo.

II. CONSIDERACIONES

Delanteramente debe señalarse que por mandato del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 20 de septiembre de 2022 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la demandante, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1.- PROBLEMA JURÍDICO:

Establecer si el Juez Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales se equivocó al absolver a la parte demandada de las pretensiones incoadas en la demanda, esto es, al considerar que entre las partes no existió contrato de trabajo y por ende no hay lugar al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, primas e indemnización del Artículo 65 del C.S.T.

2.- TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que; fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, teniendo en cuenta que la misma se ajusta a los criterios jurisprudenciales y normativos que reglan la materia.

3.- DESARROLLO DE LA LITIS.

Para mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollara los siguientes puntos: (i) la existencia del contrato de trabajo y su diferencia con la relación de trabajo y elementos que deben acreditarse en estos procesos y (ii) caso en concreto.

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-003-2018-00848-01
GLORIA STEPHANY POLO DAZA
EMILSE ROPERO DE MANTILLA

i. La existencia del contrato de trabajo y su diferencia con la relación de trabajo y elementos que deben acreditarse en estos procesos.

Desde los albores del derecho laboral, en razón a la incidencia del derecho común en las relaciones de patronos y trabajadores, la naturaleza jurídica de este vínculo jurídico fue objeto de discusión por parte de la doctrina, y las posiciones estuvieron siempre divididas, por quienes consideraban por una parte, que esta situación jurídica se encontraba circunscrita por un acuerdo de voluntades llamado contrato de trabajo (teoría contractualista romanista), y otros, estimaban, que el vínculo laboral, era un vínculo informal cuyo origen dependía más de los hechos que brotara de la realidad, que de lo que acordaran las partes, siendo lo más trascendental por consiguiente la actividad que personalmente y a través de la cual el trabajador se somete bajo la dirección jurídica del empleador (teoría germánica).

Y así fue que la teoría de la relación de trabajo, se cimentó, con el propósito de explicar que alternamente al derecho común existía una disciplina con sus propias reglas y principios que regulaban las relaciones de los empleadores y trabajadores por encima de lo que formalmente se pactare. Sin embargo, luego, se consideró que no era posible fraccionar en el derecho laboral lo que por excelencia era el fenómeno generador de derechos y obligaciones – contrato de trabajo- con lo que era objeto de protección por las normas jurídicas – relación de trabajo-, por lo que se consideró que era necesario que ambos aspectos jurídicos coexistieran.

Este es el caso de Colombia, en el que su normativa 23 contempló:

“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

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

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.”

Es necesario advertir que aunque impropiamente esta norma haga referencia a los elementos esenciales del contrato de trabajo, debe entenderse es que la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y el salario como retribución del servicio son elementos esenciales de la relación de trabajo, habida consideración que el contrato de trabajo, esto es, el acuerdo de voluntades, requiere es la concurrencia de elementos distintos, y esenciales a todo negocio jurídico cuales son, capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita.

De ahí que la persona que preste un servicio personal, a otra persona sea natural o jurídica, bajo su continuada subordinación y dependencia, y recibiendo a cambio, una remuneración, se entiende que hay contrato de trabajo sin importar la modalidad bajo la cual previamente se haya acordado, puesto que prima esta realidad, para los efectos propios del derecho laboral, porque el contrato de trabajo no deja de serlo si no se le da esa denominación o se le llama de otro modo.

Esta doctrina sobre una de las consecuencias principales que tiene el derecho laboral es el principio de primacía de la realidad, y que ha sido acogida incuestionablemente por la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia de vieja data dijo:

PROCESO:
RADICADO:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
680014-105-003-2018-00848-01
GLORIA STEPHANY POLO DAZA
EMILSE ROPERO DE MANTILLA

“Dada la multiplicidad de los aspectos y de las formas con que se realiza el contrato de trabajo, es criterio generalmente adoptado por la Doctrina y la Jurisprudencia, que no se debe estar a las denominaciones dadas por una de las partes o por una de ellas a la relación jurídica, sino observar la naturaleza de la misma respecto de las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter, para definir lo esencial del contrato”

Al respecto, también se ha pronunciado la Corte Constitucional:

“La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.”

Por su parte la doctrina a través del maestro Mario de la Cueva, en su reconocida obra Derecho Mexicano del Trabajo, al referirse a la teoría de la relación de trabajo, dijo:

“...es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen...”

En suma, la existencia de la relación de trabajo regida por el contrato de trabajo, según lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T, requiere de la configuración de los mencionados elementos esenciales de la relación de trabajo, sin embargo debido a la importancia de la relación de trabajo, y

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

entendiendo que esta nace no del acuerdo de voluntades, sino de la simple realidad que se origina por el hecho jurídico objetivo de la prestación efectiva del servicio personal, nuestra legislación, para efectos probatorios, consagró en el artículo 24 del CST, una presunción legal, en virtud de la cual al trabajador le bastaría demostrar la prestación personal para entender que el vínculo está regido por un contrato de trabajo, y ello lo releva de la carga de demostrar la subordinación con respecto al empleador, bastándole así probar la prestación del servicio personal, para que opere la presunción, empero como esta presunción es legal, es decir, *juris tantum*, esta puede ser desvirtuada por el empleador, demostrando que las actividades fueron cumplidas bajo un contrato de naturaleza diferente al laboral, donde actuó de manera independiente y no subordinado.

Sobre el entendimiento de esta normatividad en reciente pronunciamiento de la CSJ SL460-2021, esa corporación judicial recordó:

Conforme al artículo en cita, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio y los extremos temporales para que se presuma la existencia de una relación de trabajo, con lo cual, se traslada la carga probatoria al extremo pasivo, quien deberá acreditar que las actividades se desarrollaron con la independencia y autonomía propia de los contratos civiles y comerciales.

Este tema no ha sido ajeno de la alta corporación por cuanto la CSJ en su Sala de Descongestión mediante sentencia SL3338-2018, explicó:

Sobre los mencionados pilares descansa la teoría del contrato de trabajo en la legislación colombiana, en la que, como se dijo, el elemento de la prestación del servicio compone un elemento constitutivo del mismo, es decir, en principio, inherente a su existencia. Sin embargo, de manera particular la postura asumida por la legislación nacional es sincrética en lo que respecta a la tensión entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

Para explicar lo anterior es necesario acudir a los inicios del derecho del trabajo, los cuales encuentran fundamento en el derecho civil. En el marco de las relaciones sociales derivadas de la revolución industrial de finales del siglo XIX, el derecho del trabajo emergió como un abanico de normas regulatorias de la relación de aquellas personas que trabajaban al servicio o por cuenta de otros, habida cuenta de la imposibilidad del derecho civil para atender las nuevas necesidades sociales, a pesar de inspirarlo con los principios generales de las obligaciones y de los contratos. De allí que el contrato de trabajo como una derivación de los contratos civiles encumbrara la visión puramente contractualista del derecho del trabajo, partiendo de la base de que aquel, no es más que un acuerdo de voluntades donde el objeto central del negocio jurídico es la prestación de un servicio subordinado.

No obstante lo anterior, la visión esencialmente contractualista del contrato de trabajo, rápidamente tuvo noticia de la natural desigualdad que subyace a los contratantes del servicio subordinado, motivo por el cual fue necesario acreditar mecanismos que supusieran un equilibrio entre los involucrados en el negocio jurídico, donde tomaron forma los principios del mínimo de derechos y garantías y la irrenunciabilidad de aquellos derechos básicos, los que «suponían una base inderogable de derechos de los trabajadores, a partir de la cual podían pactarse reglas contractuales in melius» (JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Del derecho laboral al derecho del trabajo. Editorial Universidad del Rosario. Bogotá: 2011. Pág. 16).

Ahora bien, en contraposición con la postura contractualista, emergió la tesis promovida por el pensamiento alemán de la primera mitad del siglo XX que propuso la idea de la relación de trabajo como fenómeno jurídico objetivo, que derivaba la existencia del vínculo del acto de inserción del trabajador a la unidad de producción (Ibídem. Pág. 17.), es decir, asociaba el nacimiento del vínculo laboral a la prestación efectiva del servicio, entendido éste como «la incorporación del trabajador a la unidad productiva, desechando la idea del acuerdo de voluntades típico del contrato» (Ibídem.), lo que desembocó en la consolidación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (Ibídem.), que no es sino la manifestación jurídica de la prevalencia de los hechos sobre las formalidades, hechos que no son nada diferente, a su vez, a la prestación del servicio.

Con todo, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al ocuparse de describir los elementos del contrato de trabajo asociándolos indistintamente con las características de la relación laboral, supuso la

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE: GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO: EMILSE ROPERO DE MANTILLA

adopción simultánea de ambas posturas como quedó dicho, donde resulta tan importante el acuerdo de voluntades que le otorga validez al contrato de trabajo en tanto acto jurídico propio del derecho privado, como la prestación del servicio, inequívoco núcleo de aquel.

Y más adelante agregó:

En claro lo anterior, es evidente entonces que el acuerdo de voluntades, natural en los contratos del derecho común, pareciera presuponer necesariamente que el servicio prometido habrá de prestarse, y acreditado éste, se da por sentada la existencia de la voluntad de las partes en ello. Si bien es necesario que, a aquel acuerdo, le siga la prestación efectiva del servicio, la legislación nacional optó por fusionar las nociones del contrato y la relación de trabajo. Un contrato de trabajo desprovisto de la prestación del servicio carecería de su fundamento primordial, al tiempo que aquella por sí misma, haría presumir la existencia de aquel ante el silencio de las partes o ante su deliberada voluntad de denominarlo de manera diversa. De allí la importancia del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades. Luego, la prestación del servicio como elemento constitutivo de la relación laboral es al mismo tiempo fundamento presuntivo del contrato de trabajo.

Con todo, para este juzgador importante resulta acotar que es cierto que el artículo 24 del Código Sustantivo Laboral, contempla una presunción legal a favor del trabajador, empero ello conlleva la demostración previa de la efectiva prestación del servicio personal con la parte demandada, demostración que le compete, se insiste, al trabajador-demandante, y cuyo logro se materializa a través de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 del CGP, en concordancia con el artículo 145 del CPT y SS.

Sobre el particular, puede leerse la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicación 39605, del 21 de septiembre de 2010, en donde esta corporación dijo:

“A partir de lo adoctrinado por la Corte, acerca de la carga de la prueba cuando se está frente a la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el juez de la alzada estimó que para que tal presunción opere, el demandante debe probar que prestó un servicio personal a la persona jurídica, o natural, respecto de la cual solicita la declaración de existencia del contrato de trabajo, dado que lo dispuesto en el aludido

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

precepto, no comporta la inaplicación de las reglas sobre distribución de cargas probatorias, consagradas en el artículo 177 del Código Procesal Civil, ni se traduce en el fomento de la inactividad probatoria de la parte actora.

Tal reflexión lejos está de configurar una distorsión hermenéutica de la norma sustantiva laboral mencionada, puesto que, ciertamente, no basta con que se alegue la existencia de una vinculación de orden laboral, para que la carga de probar en contra de lo afirmado, se desplace a quien es señalado como empleador. No se trata simplemente de que la parte demandada desmienta lo que su contradictor afirma, pues para ello bastaría negar lo aseverado; de lo que se trata es de desvirtuar, en términos de pruebas, un hecho que se tiene provisionalmente como cierto, a partir de otro, del cual se tiene certidumbre de que fenomenológicamente existió, como es la prestación del servicio.

En ese orden, la presunción de que la prestación del servicio fue subordinada, es consecuencia de que en los autos haya evidencia de que quien pretende ser trabajador subordinado, demostró que prestó un servicio personal, a favor de la persona a quien señala como patrono.” (Se destaca).

III. CASO CONCRETO

En el caso en concreto se observa que la parte demandante no demostró esta prestación personal del servicio, pues como hemos de observar en la parte documental probatoria del proceso solo se encuentra un acta de no conciliación, una liquidación de prestaciones sociales elaborada en el consultorio jurídico de la Universidad de Investigación y Desarrollo -UDI, y el certificado de existencia del Establecimiento ‘FUENTE DE SODA Y RESTAURANTE EL TROPICAL’. No obstante lo anterior mediante el escrito demandatorio se solicitó el decreto de un interrogatorio a la señora ALIS ORTA RODRIGUEZ y el interrogatorio de parte de la demandada, la señora EMILSE ROPERO DE MANTILLA; sin embargo, al momento de la realización de las audiencias para practicar las pruebas, vemos como ambas parten deciden no asistir a las mismas, y que incluso a la demandada la representa una curadora ad litem la cual aduce que ha sido imposible la comunicación con su representada.

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

En providencia de 2021 de Radicado SL 3126 la Corte hace alusión a los deberes del juez en asuntos donde se discute la existencia de un contrato de trabajo, entre estos el análisis de las particularidades fácticas buscando desechar o establecer cuáles son los elementos que configuran la subordinación, pero para ello es necesario que se evidencien las circunstancias y la naturaleza de la labor que desarrolló el demandante, situación que es imposible de colegir en el caso que nos atañe, teniendo en cuenta lo aportado en materia probatoria al proceso, razón por la cual no se puede declarar la existencia de un contrato realidad entre la demandante y la demandada, pues no hay prueba alguna de la prestación del servicio, los extremos temporales ni la remuneración o salario que pudo o no haber percibido la demandante, esto es, no hay prueba alguna que configure la existencia de los elemento esenciales de un contrato de trabajo.

Debe recordarse entonces el principio de necesidad de la prueba, relacionado con el Artículo 164 del C.G.P., mediante los cuales se establece la importancia de la prueba, pues se dispone que toda decisión judicial debe estar fundada en las pruebas allegadas al proceso. Sobre esto ha establecido la H. Corte Constitucional en Sentencia T-074 de 2018, que la regla general se refiere a que la carga de la prueba le corresponde a las partes, son ellas quienes deben demostrar en el proceso aquellos elementos probatorios que den fe de los supuestos facticos en que basan sus pretensiones, y que al hacerlo están demostrando al Juzgador el interés propio en las resultas del proceso, es por ello que al no aportar material probatorio alguno e incluso faltar a la realización de las audiencias, el resultado evidente seria la denegación de las pretensiones incoadas.

Sobre esto refirió la Sala de Casación Laboral en providencia de Radicado STL-1940 de 2020, Mg GERARDO BOTERO ZULUAGA:

“En efecto, el proceso, como mecanismo a través del cual se materializa el derecho de acceso a la administración de justicia, inexorablemente conlleva la existencia de ciertas obligaciones de índole procesal o sustancial que la ley puede distribuir entre las partes, el juez o incluso terceros intervinientes, “ya sea para asegurar la celeridad y eficacia del trámite procesal, proteger a las mismas partes e intervinientes o bien para prevenir situaciones que impliquen daño o perjuicio injustificado a todos o algunos de ellos”. Teniendo en cuenta que el ejercicio de todos

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003-2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

los derechos y libertades reconocidos en la Constitución implica responsabilidades, ello no es más que una concreción del mandato previsto en el artículo 95-7 de la Carta Política, según el cual son deberes de la persona y del ciudadano “colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia”., Sentencia C-1104 de 2002. Ver también C-1512 de 2000, C-662 de 2004 y C-279 de 2013, entre otras.”

Así las cosas y analizado el caso de estudio, se tiene por cierto que la parte demandante no cumplió con el deber que deviene del derecho de acceso a la administración de justicia, es por ello que no es posible acceder a las pretensiones de la trabajadora hoy demandante la señora GLORIA STEPHANY POLO DAZA, pues no hay suficiente base probatoria que compruebe que existió una relación laboral subordinada entre las partes.

Al proceso solo se aportaron pruebas documentales; una liquidación presentada por la propia parte y un acta de no conciliación que no puede ser tenida como confesión (radicado 43753 de 2013 Mg ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve”. cuando hay una conciliación si se le puede dar el valor probatorio, en este caso como no hubo, no se puede tener como prueba. Igualmente, no se practicaron las pruebas testimoniales, ni se practicó interrogatorio de parte a la demandada, pruebas que pudieron sustentar la pretensión de la parte demandante

Así las cosas como quiera que con las pruebas a portadas al debate probatorio fueron insuficientes para demostrar la subordinación de la aquí demandante con la demandada, que acreditara el servicio personal se confirma la decisión de primer grado.

COSTAS:

No se impondrán costas a las partes, dado el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

PROCESO:	CONSULTA SENTENCIA JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO:	680014-105-003- 2018-00848-01
DEMANDANTE:	GLORIA STEPHANY POLO DAZA
DEMANDADO:	EMILSE ROPERO DE MANTILLA

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia *consultada*, proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia dado el grado jurisdiccional de *Consulta*.

TERCERO: NOTIFÍQUESE por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Labora del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2023.

CUARTO: REMITASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR ESTADOS.



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
Juez