EDICTO

La suscrita secretaria del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA, HACE SABER:**

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** bajo radicado 680014105003-2020-00040-01 adelantado por **EMILSE ROPERO DE MANTILLA** contra **BLANCA OFELIA DURÁN** y **REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ**, se profirió sentencia calendada quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, confirmando la sentencia emitida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga el día 25 de octubre de 2022. El presente edicto de 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 15/11/2023, a las 8:00 a.m.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 15/11/2023, a las 4:00 p.m.

CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ
Secretaria

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

Bucaramanga, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.
DEMANDANTE:	MARIA ELITA PABÓN GUERRERO
DEMANDADO:	BLANCA OFELIA DURÁN y REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ
RAD. No.	68001410500320200004001
TEMA:	RELACIÓN LABORAL – CONTRATO LABORAL

En cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del C.P.T. y S.S. modificado por el artículo 14 de la ley 1149 del 2007, atiendo el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones de la parte demandante, proferida el 25 de OCTUBRE del 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 de la Ley 2213 de 2022, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiere la siguiente:

SENTENCIA:

I. ANTECEDENTES.

1. LA DEMANDA:

PRETENDE la parte actora que se declare que el 30 de junio de 2019, entre la señora MARIA ELITA PABÓN GUERRERO en calidad de trabajadora y BLANCA OFELIA DURÁN, se celebró un contrato laboral de forma verbal a término indefinido. Que en dicho contrato, la demandante fue contratada para laborar en “oficios varios” dentro de la finca denominada “VEGARICA” ubicada en el municipio de El Playón (Santander), devengando un salario

mínimo legal mensual vigente, el cual era pagado solamente de forma parcial. Igualmente, que para sus labores contaba con un horario de trabajo habitual de 4:00 a.m. a 12:00 m y de 1:00 pm a 9:00 p.m. de lunes a domingo, desarrollando sus funciones de manera personal y subordinada.

Afirmó que el empleador no afilió a la demandante al Sistema de Seguridad Social; que durante la vigencia de la relación contractual, el empleador no realizó pago alguno respecto de las prestaciones sociales, vacaciones e intereses a las cesantías, ni ha cancelado los valores adeudados por concepto de liquidación de aportes de seguridad social.

En consecuencia, solicita se condene a la demandada a pagar a la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS VEINTE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE ($3.520.367) PESOS M/ Cte. por concepto de salarios adeudados; la suma de NOVECIENTOS SESENTA Y TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES ($963.753) PESOS M/Cte. por concepto valor adeudado por prestaciones sociales, vacaciones e intereses a las cesantías causadas durante el periodo del 30 de junio del 2019 al 13 de diciembre del 2019; de igual forma, solicita se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa contenido en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la suma de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MIL CIENTO DIECISÉIS ($828.116) PESOS M/Cte.; y la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, que a la fecha de presentación de la demanda se eleva a la suma de UN MILLON CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS ($1.159.362) PESOS M/Cte. Finalmente, solicita se condene a la demandada a consignar al fondo de pensiones del demandante el valor adeudado por las cotizaciones al sistema de seguridad social integral en pensión; y se condene a la demandada al pago de las costas causadas en el presente trámite.

2.- CONTESTACION:

El día veintitrés (23) de julio del dos mil veinte (2020), la parte demandada remite contestación mediante correo electrónico[1], negando la totalidad de los hechos mencionados en el escrito de demanda, alegando que no celebró contrato laboral alguno con la demandante. Afirmó que el único contrato de trabajo que se celebró fue con el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, esposo de la demandante. Así mismo, señaló que dicho contrato tuvo su culminación fue el 6 de diciembre de 2019, y no en la fecha descrita en la demanda, dado que para dicha fecha tanto el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO como la demandante ya no residían en la finca VEGARICA. Que en ningún momento le dio instrucciones a la demandante sobre trabajos a realizar o funciones a desempeñar, no estando obligada a realizar afiliaciones ni aportes al sistema de seguridad social porque no era trabajadora dependiente pues, reitera, el único trabajador vinculado era el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO.

Finalmente, afirma que el día 13 de diciembre de 2019 fue llevado a cabo la audiencia de descargos del señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, la cual fue debidamente notificada y se realizó en presencia de su apoderado judicial, correspondiente a procesos disciplinarios en su contra, en razón a los hechos acaecidos el día 6 de diciembre del 2019, diligencia a la cual acudió la demandada, y en la cual, en ningún momento, el señor JOSE ARBEY DURÁN hace mención o referencia alguna a una vinculación contractual existente entre su esposa y la señora BLANCA OFELIA DURAN.

3.-TRÁMITE PROCESAL.

Una vez debidamente notificada la parte demandada, el día 24 de marzo de 2021[2], se dio apertura a la audiencia consagrada en el art. 72 del C.P.T. y S.S., en la que se tuvo por contestada la demanda y se admitió la reforma a la demanda presentada por la parte demandante. Posteriormente, mediante

[1] Archivo 006 del expediente ordinario.
[2] Archivo 010 del expediente ordinario.

auto del pasado 21 de julio de 2022[3] se vinculó al señor REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ como litisconsorte de la parte demandada

4.- SENTENCIA CONSULTADA.

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el veinticinco (25) de octubre de dos mil veintidós (2022), en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga absolvió a los demandados **BLANCA OFELIA DURÁN** y **REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ** de las pretensiones de la demanda, se abstuvo de condenar en costas a las partes y envió el proceso a los Juzgados Laborales de Circuito de Bucaramanga, a fin de que surta el grado jurisdiccional de consulta.

Arguyó en primer lugar el *a quo* que quien concurre a la jurisdicción para que se le declaren derechos y se impongan unas condenas, debe demostrar los hechos que sirven de base al derecho invocado como lo prescribe el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al derecho laboral en virtud del principio de la integridad normativa de que da razón el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Adicionalmente, el artículo 61 de este último estatuto contempla la formación del libre convencimiento por parte del juez, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes las partes.

Igualmente, y a efectos de establecer la existencia o no de un contrato de trabajo, inicialmente hizo referencia al contenido del art. 23 del Código Sustantivo de Trabajo, así como la presunción consagrada en el art. 24 de ese mismo cuerpo normativo y la distribución de la carga probatoria derivada de dicho artículo que ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[4].

[3] Archivo 028 del expediente ordinario.
[4] Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia SL78990-2020, M.P. Dr. Jorge Luis Quiroga.

Con base en dichas disquisiciones, procedió a analizar las pruebas aportadas al plenario, en particular la prueba testimonial practicada, para concluir que de la misma no pudo extraerse de manera clara y fidedigna que existiese una prestación de servicios personales por parte de la demandante a los demandados siendo que, como fuere reconocido por los demandados, quien fuere contratado para prestar sus servicios en la finca "VEGARICA" fue el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO.

Respecto a las declaraciones aportadas al plenario por la parte demandante, consideró que las mismas no fueron lo suficientemente convincentes y coherentes para acreditar las pretensiones de la demanda, en especial los señores JOSE ABRAHAM PABON, JOSE ARBEY PABON CARRILLO y FRANKLIN ALBERTO CARVAJAL ROSAS, teniendo en cuenta que frente a los primeros encontró probadas causales de tacha debidamente solicitadas en la oportunidad procesal correspondiente por la parte demandada, y frente al último encontró sus declaraciones imprecisas y contradictorias respecto a hechos descritos por la parte demandante en el escrito de demanda.

Lo anterior, aunado a las pruebas aportada por la parte demandada tales como las declaraciones de los señores ORLANDO MUÑOZ PARRA, y los interrogatorios realizados a las partes, concluyó que si bien la demandante acompañó al señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO en la finca VEGARICA, esta no prestó servicios personales a favor directamente de la demandada y por consiguiente no se configuró la existencia de una relación de trabajo entre los litigantes.

Dentro de su análisis del acervo probatorio, el *a quo* se remitió a lo señalado por las partes en sus respectivos interrogatorios de parte, así como lo mencionado por el testigo ORLANDO MUÑOZ PARRA, concluyendo que quien efectivamente prestó sus servicios a la demandada fue el señor JOSE

ARBEY PABON CARRILLO, situación de la que no puede inferirse que de dicha contratación se derivase la vinculación laboral de la demandante, pues el apoderado de la parte actora arriba a dicha conclusión a través de conjeturas cuya aplicación resulta inadmisible en sede judicial.

Igualmente, consideró que la prueba recaudada resulta insuficiente para acreditar que la demandante hubiese recibido una remuneración por su servicio por parte de los demandados, y no se demostró la subordinación que debía a los presuntos empleadores, por lo que no se hallaron probados los elementos propios de un contrato de trabajo, por lo que consideró el juzgador de instancia no tener otra alternativa más que absolver a los demandados, a su vez que ordenó el grado jurisdiccional de consulta ante los jueces laborales del circuito de esta ciudad, el cual se desata en la presente providencia.

II. TRASLADO A LAS PARTES Y ALEGATOS DE CONCLUSION:

Mediante providencia del pasado nueve (9) de noviembre de dos mil veintidós (2022) se admitió el grado jurisdiccional de consulta, y una vez surtido el traslado a las partes conforme a las disposiciones del art. 13 de la Ley 2213 de 2022, no se recibieron alegaciones de conclusión por los apoderados de las partes.

III. CONSIDERACIONES.

Atendiendo lo establecido en el artículo 69 de C.P.T. y S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga en el proceso de referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la parte 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 JURIDICO:

Debe el despacho establecer si acertó la Juez Tercera de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga al absolver a la parte demandada de las prestaciones incoadas en la demanda, esto es, al no declarar probada la existencia de una relación laboral entre los litigantes.

2.- TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que deberá confirmarse la decisión del juzgador de única instancia, teniendo en cuenta que del acervo probatorio arrimado al plenario no puede concluirse acreditada la existencia de un contrato de trabajo, siendo que la actividad probatoria desplegada por la activa fue insuficiente para probar la presencia de los elementos de la relación laboral consagrados en el art. 23 del CST, en particular, la prestación personal del servicio.

3.- DESARROLLO DE LA LITIS.

Para mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollara los siguientes puntos: (I) contrato de trabajo y elementos del contrato de trabajo; (II) el contrato realidad y; (III) la resolución del caso concreto.

(I). Contrato de trabajo y elementos del contrato de trabajo.

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 artículo 23 del C.S.T. contempló:

> *"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*[5]*.*

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.

[5] Colombia. código Sustantivo Trabajo Art. 23.

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:

> "*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.*[6]"

Al respecto, también se ha pronunciado la Corte Constitucional:

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 27 de noviembre de 1957

"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.[7]

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 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 C.S.T., una presunción legal, en virtud de la

[7] Corte Constitucional. Sentencia T-798 de 1999

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*[8]*."*

Ahora este tema no ha sido ajeno de la alta corporación por cuanto la CSJ en su Sala de Descongestión Laboral 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*

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 460 del 3 de febrero de 2021.

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 básicios, 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 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[9].”

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[10].”

(II). Contrato realidad o el principio de realidad sobre las formas.

La constitución política de Colombia hace referencia al contrato realidad en su artículo 53, de la siguiente manera:

“*Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los*

[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL3338 del 8 de agosto de 2018.
[10] Ibidem.

trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."

Bajo esta óptica, el Constituyente elevó a rango superior el principio según el cual las relaciones laborales deberán regirse por lo que se encuentre demostrado dentro del plano de la realidad, más que por las formalidades que hayan sido o no desplegadas por los contratantes. De esta manera, se persigue principalmente defender los derechos e intereses de los trabajadores, frente a la implementación de otras modalidades contractuales con el sólo propósito de evadir las distintas obligaciones obrero-patronales contenidas en la ley laboral vigente, las cuales son de orden público, de conformidad con los arts. 9 y 14 del Código Sustantivo de Trabajo.

(III). Caso en concreto.

Conocidas entonces, tan importantes directrices, corresponde al Despacho verificar, si conforme al material probatorio legalmente recaudado, puede predicarse o no la existencia del contrato de trabajo que se depreca en la demanda.

En el desarrollo de la Litis, se recaudaron los testimonios de los señores FRANKLIN ALBERTO CARVAJAL ROSAS, JIMY CARRILLO DURAN, JOSE ABRAHAM PABÓN, JOSE ARBEY PABON CARRILLO y ORLANDO MUÑOZ PARRA, personas que brindaron declaración sobre los hechos y circunstancias descritas en la demanda; e igualmente se llevaron a cabo los interrogatorios a las partes. De estas pruebas recaudadas pudo el Despacho extraer lo siguiente:

a. Que el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO efectivamente prestó sus servicios a la demandada BLANCA OFELIA DURÁN, como galponero, servicio que se prestó en la finca denominada VEGARICA.
b. Que dicha prestación de servicio tuvo lugar entre el mes de junio al 13 de diciembre de 2019. Esta afirmación se encuentra sustentada especialmente tanto en las pruebas documentales allegadas con la contestación a la demanda, como en las declaraciones rendidas por las partes y el interrogatorio prestado por el mismo señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO.
c. Que dentro de las actividades contratadas, se incluía el manejo de unos galpones de pollos que eran de propiedad de la demandada BLANCA OFELIA DURÁN.
d. Que la demandante pasó a habitar la finca "VEGARICA" junto con el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, a partir del mes de junio del año 2019.
e. En adición, tanto las declaraciones de parte como los testigos allegados al plenario dan cuenta que al señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO no le fue entregada dotación alguna para el desarrollo de sus labores, teniendo que prestar sus servicios con sus propias herramientas.

Ahora bien, resulta cierto que estos datos sobre los cuales existe prueba inequívoca versan sobre una persona distinta a la demandante, y en tal sentido, encuentra el Despacho que los testimonios allegados por la parte actora resultaron insuficientes para demostrar la existencia de una relación de trabajo entre las partes dentro del presente trámite.

En efecto, lo primero que debe resaltar el Despacho es que frente a los testigos aportados por la parte actora fueron presentadas tacha de sospecha dentro de la oportunidad procesal pertinente, siendo que la actuación de la juez de única instancia, contrario a descartarlos por completo, se concretó a realizar un análisis más riguroso de sus declaraciones. De esta manera, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha pontificado frente a la actuación judicial respecto a las tachas de testigos:

> "(…) *la sola tacha por sospecha no es suficiente para menguar la fuerza demostrativa de un testimonio, ya que de esa circunstancia no cabe inferir sin más, que el testigo faltó a la verdad. Como lo advirtió el fallador, cuando la persona que declara se encuentra en situación que haga desconfiar de su veracidad e imparcialidad, lo que se impone no es la descalificación de su exposición, sino un análisis más celoso de sus manifestaciones, a través del cual sea permisible establecer si intrínsecamente consideradas disipan o ratifican la prevención que en principio infunden, y en fin, si encuentran corroboración o no en otros elementos persuasivos, criterios que en definitiva son los que han de guiar la definición del mérito que se les debe otorgar" (Sent. Cas. Civ. de 28 de septiembre de 2004, Exp. No. 7147-01),* ***tanto más si se advierte que, en muchos casos, son los parientes quienes, ubicados en una mejor perspectiva, tienen contacto directo con los hechos averiguados, sobre todo cuando de relaciones de familia se refiere.*** *Debe haber, pues, una ponderación más aguda, sin que por ello se prescinda de la información que suministran, misma que, si es capaz de*

superar los juicios de coherencia, seriedad y objetividad, puede ser tomada como base para decidir"[11].

De esta manera, comparte el Despacho el análisis efectuado por el juez de instancia frente a los testimonios recibidos. En efecto, coincide el Despacho en señalar que los testimonios allegados por la parte actora analizados de manera contrastada con el resto de la prueba aportada al plenario presentan inconsistencias, como se ilustrará a continuación:

- Respecto a la declaración del señor JOSE ABRAHAM PABÓN, se observa que dicho testigo manifestó haber estado presente[12] en el momento en que se contrató a la demandante, hecho que resulta contradictorio con lo manifestado por la misma parte actora en su declaración de parte, pues la misma manifestó[13] que solamente se encontraba junto con ella el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO. Igualmente, este testigo manifestó que la demandada BLANCA OFELIA DURAN asistía a la finca "VEGARICA" todos los días, declaración que distaba de lo señalado por todos los demás declarantes. Por otra parte, menciona que para la época de los hechos existían 3 galpones en la finca "VEGARICA", hecho que se contradice con lo mencionado por el testigo ORLANDO MUÑOZ PARRA y lo declarado por la parte demandada en su respectivo interrogatorio, pues de dichas personas manifestaron que para dicho momento solamente había 2 galpones, de los cuales el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO se encontraba a cargo de uno de ellos. Estas imprecisiones sobre el origen de la presunta relación laboral y sus extremos temporales, aunado al hecho de que guarda cierto interés en las resultas del proceso (al ser el progenitor de la demandante), reducen la credibilidad de dicho

[11] Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia CSJ SL, del 12 de ago. 2011, rad. 11001-31-10-021-2005-00997-01.
[12] Minuto 19:40 de la segunda parte de la audiencia del 24/03/2021, visible en la Carpeta 011 del expediente ordinario digital.
[13] Minuto 1:54:10 de la primera parte de audiencia del 24/03/2021, visible en la Carpeta 011 del expediente ordinario digital.

testigo como fundamento para establecer la eventual existencia de un contrato de trabajo entre las partes.

- Por otra parte la declaración del señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, aunque extensa, mayormente se concentró en relatar detalles de la relación laboral que existiese entre dicho testigo y la demandada BLANCA OFELIA DURAN, y en lo relacionado con la demandante no se pudo establecer que esta haya sido contratada por la demandada. En efecto, de la declaración emitida por dicho testigo se extrae que la negociación y vinculación se hizo entre él y la demandada de tal suerte que, por ejemplo, este hizo entrega únicamente de su Hoja de Vida a la señora BLANCA OFELIA DURAN sin que la demandante haya participado en la fase de negociación previa. De esta manera, este testimonio no logró acreditar la existencia de un pacto entre las partes en litigio, estando suficientemente claro que dicho acuerdo existió fue entre el testigo y la demandada. Ahora, si bien este sentido es claro en mencionar que la demandante ejecutó labores en los galpones de la finca "VEGARICA", de dicho testimonio no puede extraerse que dichos servicios hayan sido prestados con conocimiento y aquiescencia de la demandada.
- De igual manera, de la declaración del testigo FRANKLIN ALBERTO CARVAJAL ROSAS tampoco puede extraerse la existencia de un convenio entre las partes para celebrar un contrato de trabajo. Así, sea lo primero señalar que no es preciso en describir los extremos temporales de la presunta relación laboral, pues las fechas mencionadas por este no guarda congruencia con lo afirmado por la parte actora; igualmente, el testigo admitió que solamente tuvo conocimiento de la existencia de un eventual contrato de trabajo con la demandada BLANCA OFELIA DURAN a través de comentarios realizados por el testigo JOSE ARBEY PABON CARRILLO. Ahora, si bien el testigo en su declaración manifestó que la demandada daba órdenes a la demandante, cuando le fue inquirido para precisar dichas afirmaciones, solamente manifestó que "*en una ocasión que yo estuve ahí en ese momento que estuve con ellos llegaron a la finca y yo estaba hablando con ellos y ellos llegaron y les dijo: 'Oiga, ¿qué pasó*

con los huevos? ¿Qué ha hecho con la empacada los huevos?"[14], declaración esta que no reviste la precisión necesaria pues el testigo no indicó si estas presuntas directrices fueron dirigidas específicamente a la demandante, pues como el mismo testigo lo menciona, también se encontraba en el lugar el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, persona con la que la señora BLANCA OFELIA DURAN tenía una relación laboral vigente, luego no puede inferirse sin lugar a dudas que esas indicaciones estuviesen dirigidas a la demandante. Adicionalmente, también se observa que en su declaración mencionó que "*entraba ahí hasta la entradita de la casa y hablaba con ellos*"[15], de lo que se deduce que no tuvo un conocimiento cercano de las labores desempeñadas al interior de la finca "VEGARICA". Finalmente, razón le asistió al juzgador de instancia al llamar la atención sobre el punto en que el testigo menciona observar a la demandante realizar una serie de labores tales como la recolección y empacado de huevos, alimentar animales y atender los galpones, actividades las cuales según la misma demandante se tomaba un mínimo de 4 horas diarias para su realización, pero que las visitas del testigo solamente se extendían a un máximo de 30 minutos, en lo que pasaba a recolectar agua en el pozo comunitario, lo cual resta credibilidad a su dicho, máxime cuando en su declaración no mencionó que dichas visitas se realizaran varias veces en el día o en distintos horarios cada vez.

- Finalmente, y conforme a las argumentaciones jurisprudenciales expuestas en precedencia, también resulta necesario mencionar que las declaraciones rendidas por los testigos JIMY CARRILLO DURAN y ORLANDO MUÑOZ PARRA resultan congruentes en establecer que, si bien existía un contrato de trabajo con el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO, este no era extensivo a la demandante, siendo que este tenía a su cargo de manera general la atención de uno de los galpones que

[14] Minuto 3:03:44 de la primera parte de audiencia del 24/03/2021, visible en la Carpeta 011 del expediente ordinario digital.
[15] Minuto 3:00:40 de la primera parte de audiencia del 24/03/2021, visible en la Carpeta 011 del expediente ordinario digital.

habían en la finca "VEGARICA", y ocasionalmente asistir con la recolección de las plantas de cacao que se encontraban sembradas en dicho lugar; también que la demandante llegó al predio en calidad de compañera del señor PABÓN CARRILLO, y que su principal aportación era realizar el trabajo doméstico necesario para que el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO pudiese realizar las labores contratadas inicialmente, las cuales requerían de su atención plena.

A estas pruebas testimoniales también deben agregarse los documentos aportados con la contestación a la demanda, los cuales, a pesar de haber declarado inicialmente el señor JOSE ARBEY PABON CARRILLO no conocerlos, de manera posterior reconoció su contenido y, en todo caso, su validez no fue impugnada por la parte actora. De entre ellos, se destaca el acta de descargos del trece (13) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), en la cual consta que, al ser interrogado sobre las funciones para las que fue contratado, responde que "*Oficios varios, todos los oficios que hay en la granja*", lo cual dista de la especificidad que reveló en su declaración dentro del presente trámite, y que en todo caso también cobijaría las funciones eventualmente señaladas como las desempeñadas por la parte actora.

Y siendo así las cosas, tampoco podría aplicarse las reglas jurisprudenciales establecidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[16], según las cuales la prestación de los servicios domésticos por parte de la esposa de un trabajador rural a los propietarios del predio rural en el que estos habitan, se equivale a la prestación del servicio por parte del mismo, y en tal sentido habría lugar a reconocer la existencia de un contrato de trabajo. En efecto, de las pruebas allegadas al plenario no puede extraerse que los trabajos domésticos de aseo, preparación de alimentos y labores de cuidado por parte de la demandante se hayan realizado en favor de los demandados BLANCA OFELIA DURÁN y/o REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ; y si bien en los testimonios se mencionó de manera pasajera

[16] CSJ – Sala Nº 1 de Descongestión Laboral. Sentencia SL1050-2023 M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

la elaboración de alimentos a favor de unos obreros, los mismos no fueron capaces de precisar la identidad de dichos obreros o las labores para las que estos eran enviados, por lo que no resultaron convincentes en dicho aspecto.

En adición, tampoco se pudo demostrar que la demandante percibiese un salario como contraprestación de los servicios prestados, pues si bien en el escrito inicial se menciona que esta recibía una suma cercana a los $250.000 pesos mensuales, las pruebas allegadas al plenario no fueron lo suficientemente convincentes como para dar por probada dicha afirmación.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN:

Por lo anterior, las pruebas recaudadas en el caso concreto no logran acreditar la existencia de una relación contractual entre las partes, pues de las mismas no se puede deducir que hubo una prestación personal de servicios por parte de la demandante a la demandada, que esta prestación de servicios fuera de carácter subordinado y que percibiese un salario como contraprestación de dicho servicio, siendo estos los presupuestos previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo. En vista de ello, no se puede afirmar la existencia de un contrato de trabajo o una relación laboral.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

IV. COSTAS.

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante 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.

V. RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el 25 de octubre de 2022, en el proceso ordinario laboral iniciado por **MARIA ELITA PABON GUERRERO,** contra **BLANCA OFELIA DURÁN** y **REYNALDO CARRILLO HERNANDEZ** de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFIQUESE por fijación en el micrositio web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos del año 2023.

CUARTO: en firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES,

JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
Juez