EDICTO

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

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** bajo radicado **680014105003-2019-00339-01** adelantado por **ORLANDO MORENO JARAMILLO** contra **OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE** y **EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ**, se profirió sentencia calendada dieciséis (16) 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 27 de enero de 2023. 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 16/11/2023, 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 16/11/2023, 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, dieciséis (16) de noviembre del dos mil veintitrés (2023).

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	ORLANDO MORENO JARAMILLO
DEMANDADOS:	OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ
RADICADO No.:	6800141050032019-00339-01
TEMAS:	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 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social 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 veintisiete (27) de enero del dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiriere la siguiente.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

DEMANDA:

En la demanda se arguye que, entre el Señor ORLANDO MORENO JARAMILLO y la empresa OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE como con el Señor EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ, existió un contrato de trabajo verbal con el fin de realizar las encomiendas de la empresa, a partir del 16 de agosto de 2018, con un salario base de UN MILLÓN DE PESOS ($1.00.000) y en el horario de 7:00 am a 8:00 pm 6 días a la semana y un día de descanso.

La relación laboral terminó el día 01 de febrero de 2019, sin justa causa y que OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ no realizó el pago de las acreencias laborales del Señor ORLANDO MORENO JARAMILLO.

La parte actora pretende que se declare la existencia de la relación laboral entre OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ, y el señor ORLANDO MORENO JARAMILLO en los extremos temporales del 16 de agosto del 2018 al 01 de febrero del 2019. Y que, a partir del reconocimiento de esta relación laboral, se declaren las acreencias laborales a las que tiene derecho por haber sido trabajador de OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ, acreencias tales como: horas extras, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones. Igualmente, se efectúen los pagos a seguridad social correspondientes.

Que se condene a OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ, a pagar las primas de servicios, la compensación de las vacaciones, las cesantías y los intereses a las cesantías causados en el periodo laborado, así como, indemnizar al Señor ORLANDO MORENO JARAMILLO, por despido injustificado y por mora en el pago de la liquidación.

CONTESTACIÓN:

El Señor EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ, a través de apoderado, negó todos los hechos. Se opuso a todas las pretensiones, y propuso como excepción de mérito: Falta de legitimación en la causa por pasiva, alegando que, si bien él administra algunos vehículos de su esposa que están afiliados a OPEN MARKET LTDA, no mantuvo vinculo jurídico alguno con el demandante.

Igualmente, el apoderado judicial de OPEN MARKET LTDA, señaló que ninguno de los hechos era cierto, y que no le constaban, se opuso al reconocimiento de cualquier prestación o acreencia laboral, debido a que no existió contrato laboral entre ellos y el actor, excepcionó de mérito, la inexistencia de la relación laboral, la falta de legitimación por pasiva, el cobro de lo no debido, la inexistencia de la obligación, y la excepción de buena fe, prescripción, y aquellas que resulten probadas en la litis.

Allegó certificaciones del área de contabilidad donde se evidencia que el Señor ORLANDO MORENO, no hizo ni hacía parte de la empresa, y que, de hecho, en las planillas de seguridad social, aparece registrado como independiente.

SENTENCIA CONSULTADA

A través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 27 de enero del 2023, en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, resolvió:

> ***PRIMERO:*** *ABSOLVER a EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ y OPERACIONES NACIONALES DE MERCADEO LTDA – OPEN MARKET LTDA de todas las cargas endilgadas en su contra por ORLANDO MORENO JARAMILLO, conforme lo indicado en la parte motiva.*
> ***SEGUNDO:*** *No imponer condena en costas.*
> ***TERCERO:*** *CONSULTAR la presente providencia en favor del demandante con los Juzgados Laborales del Circuito De Bucaramanga – Reparto para lo cual se dispone la remisión de la totalidad de la actuación.*

Como problemas jurídicos se planteó: si entre las partes existió un contrato de trabajo del 16 de agosto de 2018 al 01 de febrero de 2019, y en caso de ser positivo, si hay lugar al pago de las prestaciones sociales y vacaciones, así como la indemnización del artículo 65 del CST solicitada en la demanda.

Determinó que la parte no probó la existencia de un contrato laboral, pues no se encontró que este ejecutara alguna labor en favor de los demandados o algo de ellos, es decir, el actor no cumplió con las cargas probatorias que le impone el legislador.

Frente a los testimonios, concluyó que estos no ilustraron la existencia de una relación laboral entre OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ y el Señor ORLANDO MORENO JARAMILLO, en la medida en que no se probó ninguno de los elementos esenciales de una relación laboral, por ende, no hay lugar a reclamar los derechos derivados del contrato de trabajo. En ese sentido el despacho tiene por inexistente de la obligación reclamada.

2. TRASLADO A LAS PARTES Y ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

1. PARTE DEMANDANTE:
No se pronunció dentro del término de traslado.

2. PARTE DEMANDADA:
No se pronunció dentro del término de traslado.

3. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 27 de enero 2023 por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por la demandante y que fueron objeto de debate, dada la oposición a las mismas por parte de los demandados, 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.

PROBLEMA JURÍDICO:

Determinar si acertó el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales al absolver a los demandados de las pretensiones incoadas en la demanda, al considerar que no hay lugar a los derechos laborales reclamados por inexistencia de la obligación.

TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que fue acertada la decisión del juzgador en única instancia, razón por la cual se confirmará la misma.

DESARROLLO DE LA LITIS:

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará 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, (ii) sobre la carga de la prueba en los procesos laborales, y (iii) el análisis del caso en concreto.

(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 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*[1].

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:

> "*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*

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

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[2]".

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 fisica 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.[3]

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

[2] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 27 de noviembre de 1957
[3] Corte Constitucional. Sentencia T-798 de 1999

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[4]."*

Ahora 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*

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

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[5].”*

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[6].”*

(ii) Sobre la carga de la prueba en los procesos laborales.

El concepto de la carga de la prueba es la antesala por la que se debe atravesar antes de siquiera tratar la noción del objeto de la prueba. El art. 167 del Código General del Proceso, indica que: “*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*” Y en efecto, quien pretende un derecho debe presentar ante la autoridad que garantiza ese derecho, las pruebas que den certeza de la existencia del hecho que bajo determinada disposición normativa genere el derecho. Por lo que, en principio la carga de la prueba corresponde al que demanda el derecho, debiendo este allegar los soportes de los supuestos facticos que configuran a través de la tutela jurídica lo reclamado.

En materia laboral, por regla general, el *onus probandi* tiene igual aplicación. Sin embargo, también se avizora el principio de la carga dinámica de la prueba, el cual consiste en “*distribuirla de manera equitativa y lograr un*

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

equilibrio de las partes en la obligación de probar, ello dentro del marco de lealtad y colaboración. (…) *dadas las circunstancias de hecho de cada caso en particular, en que se presente dificultad probatoria, es posible que se invierta dicha carga, a fin de exigir a cualquiera de las partes la prueba de los supuestos configurantes del thema decidendum. Sin embargo, la parte que en comienzo tiene la obligación de probar, debe suministrar evidencias o fundamentos razonables sobre la existencia del derecho laboral que reclama, para que la contraparte, que posee mejores condiciones de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, rebatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.*"[7]

Por lo que, a pesar de que en el ámbito laboral se procura hacer equitativo el procedimiento probatorio, cuando las condiciones resulten desfavorecer al trabajador; se tiene que, el actor debe aportar prueba alguna que de lugar a la presunción de una relación de trabajo.

Además, en el ámbito jurídico laboral es aplicado el principio constitucional de *primacía de la realidad sobre las formas,* lo que permite acreditar la existencia de una relación laboral como reivindicar los derechos propios de un trabajador al dar prevalencia a lo acontecido en la materialidad. De ahí que, la hermenéutica judicial busca descubrir la verdadera esencia de la relación contractual a partir del análisis las pruebas allegadas al proceso. Por lo tanto, corresponde al actor, que acude a la figura del contrato realidad, cumplir con la carga probatoria que le incumbe, de modo que, pueda la jueza laboral llegar al convencimiento de una verdadera existencia del contrato laboral entre las partes, para a través de sus providencias, garantizar y proteger los derechos que le corresponden al actor, en su calidad de trabajador.

Del mismo modo, la Corte Constitucional ha señalado que 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, se derivarán derechos a favor del trabajador. Y es precisamente, deber del juez, realizar el requerimiento probatorio que lleve a la evidencia de esa efectividad, la cual será analizada desde los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, puesto que la figura jurídica del contrato realidad, solo podrá concederse si media un debido proceso probatorio.

[7] Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL11325-2016 RAD. No 45089 Acta No. 19 del 01 de junio de 2016.

En consecuencia, si la demanda carece de pruebas, es decir, si el actor no cumple con su deber de probar los hechos que dan lugar al derecho reclamado, el juez deberá resolver en contra de este por tener radicada la carga de la prueba.

(iii) Análisis del caso en concreto

En cuanto al fondo del asunto la demandante solicitó la declaración de la relación laboral entre el señor ORLANDO MORENO JARAMILLO y los demandados: OPEN MARKET y el señor EUGENIO CARDENAS, desde el día 16 de agosto de 2018 al 01 de febrero de 2019, así como el pago de las cesantías, intereses, primas, vacaciones e indemnización del artículo 65 del CST.

Por su parte, el apoderado del demandado EUGENIO CARDENAS, manifestó que su poderdante no es contratista de la empresa Open Market, ni ha celebrado contrato similar, igualmente, que no es dueño de algún vehículo, en consecuencia, nunca ordenó al demandante realizar acción alguna en favor de la empresa Open Market, por ello, nunca estuvo bajo ninguna subordinación o dependencia, ni mucho menos se pactó salario prestaciones sociales en relación con ello. En el mismo sentido, la demandada OPEN MARKET, negó la existencia de una relación laboral con el demandante y el señor Eugenio. De manera conjunta los demandados a través de apoderado se negaron a las pretensiones de la demanda.

En este sentido, se tiene que, la decisión del *aquo* fue acertada, puesto que, para declarar la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre las partes del proceso; deben concurrir los elementos del artículo 23 del C.S.T, esto es: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio. Sin embargo, atendiendo 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, la legislación laboral, 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 o simplemente esto nunca existió.

Así las cosas, se tiene que el señor Orlando Moreno, tenía la obligación de demostrar probatoriamente la prestación personal del servicio, así como acreditar los extremos temporales, el monto del salario, la jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario y el hecho el despido, ello, conforme a lo reiterado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 16110-2015, debido a que, la parte que alega la existencia de un derecho tiene la obligación de demostrar dicha situación, salvo en aquellos casos donde se invierte la carga de la prueba y sería la pasiva quien debe acreditar que lo expuesto por el demandante no correspondió a la realidad, -situación que aquí no se configuró-.

Ahora, si bien la señora Luz Edilma Pinto, concurrió al proceso en calidad de testigo del demandante y sobre ella se presentó una tacha de sospecha. En la valoración realizada por la jueza de primera instancia frente a las declaraciones aportadas por la señora Pinto, se tiene que, la declarante no aportó razones de peso que demostraran la existencia de una prestación personal de su esposo frente a los demandados, sino que, lo que conoce del vínculo laboral obedece a lo comunicado por este en atención a la calidad de esposos, pero nunca presenció que alguno de los demandados diera ordenes al señor Orlando, que representantes o directivos cumplieran dicho rol, tampoco presenció el pago de salarios, ni ninguna situación que ayudara si quiera a configurar la prestación personal del servicio.

Por otro lado, frente a la prueba de oficio requerida al Tránsito y Transporte de Bucaramanga, de la cual se corrió traslado a las partes se puede concluir que, el señor Eugenio Cárdenas, fue propietario de un vehículo de IPC560 desde el 16 de mayo de 2006 hasta el primero de junio de 2006, por lo cual, para los extremos temporales aducidos en la demanda -16 de agosto de 2018 al 01 de febrero de 2019- el demandado no ejerció propiedad sobre dicho vehículo. En esta misma línea, el actor no acreditó por un medio de convicción que aun los demandados no teniendo la titularidad del vehículo

dieron ordenes para que desempeñara sus funciones con utilización de este medio de transporte.

En conclusión, se tiene que la decisión de la jueza de primer grado se ajustó a la norma sustancial y procesal laboral, ello, como se advirtió en las líneas anteriores el demandante no cumplió con la carga que le incumbía; pues no aportó al proceso pruebas que respaldaran las afirmaciones plasmadas en la demanda, respecto a la prestación personal del servicio, y del testimonio la declaración de parte no puede llegarse a una conclusión diferente a la atribuida en primera instancia; razón por la cual, es menester confirmar la decisión de primer grado.

4. SINTESIS DE LA SENTENCIA:

El análisis realizado previamente observó que, durante la diligencia, la parte demandante no atendió a su deber de aportar las pruebas que respalden los hechos alegados y den lugar a las pretensiones elevadas, además, con los testimonios no se legró acreditar la existencia del vínculo contractual con los demandados, es por ello, que ante la falta de material probatorio se confirmó la decisión de primera instancia.

5. 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.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga el 27 de enero de 2023, en el proceso ordinario laboral iniciado por **ORLANDO MORENO JARAMILLO** contra **OPEN MARKET SUCURSAL ORIENTE Y EUGENIO CARDENAS HERNANDEZ**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo 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: En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

SE NOTIFICA

JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
JUEZ