



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

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** bajo radicado **680014105003-2019-00126-01** adelantado por **JESÚS DAVID RANGEL DÍAZ** contra **PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ**, se profirió sentencia calendada veintidós (22) 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 19 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 22/11/2023, 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 22/11/2023, a las 4:00 p.m.

CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ
Secretaria

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01



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

Bucaramanga, veintidós (22) de noviembre de dos mil veintitrés
(2023)

TIPO DE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.
DEMANDANTE:	JESÚS DAVID RANGEL DÍAZ
DEMANDADO:	PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ
RAD. No.	68001410500320190012601
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 19 de Enero del 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. 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 la existencia de un contrato de trabajo con la demandada, y como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y aportes parafiscales causados desde el 1° de junio de 2015 al 5 de julio de 2017, junto con la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que prestó sus servicios a la demandada PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ como lavador de carros en el establecimiento denominado “TODOSERVICIO”, propiedad de la demandada, desde el 1° de junio de 2015 al 5 de julio de 2017, momento en que fuere despedido por la demandada sin mediar una justa causa. Alegó que prestó sus servicios en un horario de 7:00 am a 12:00 m, y de 2:00 pm a 6:00 pm de lunes a domingo, desarrollando sus funciones de manera personal y subordinada, devengando como salario una suma equivalente al SMMLV para cada anualidad.

Afirmó que la empleadora, durante la vigencia de la relación laboral, no realizó pago alguno respecto de las prestaciones sociales, vacaciones e intereses a las cesantías, ni realizó a su favor el pago de los respectivos aportes parafiscales a su favor. De igual manera, manifestó que la demandada no reconoció al trabajador valor alguno por concepto de auxilio de transporte durante la vigencia del contrato de trabajo.

2.-TRÁMITE PROCESAL.

El día cinco (5) de octubre del dos mil veintidós (2022) se llevó a cabo por parte del juzgador de instancia la notificación del auto admisorio de la demanda a la parte demandada mediante correo electrónico¹, de acuerdo a los postulados de la Ley 2213 de 2022, quedando debidamente notificado de dicha providencia el pasado diez (10) de octubre de esa misma anualidad, conforme a lo dispuesto en la norma anteriormente citada.

Por otro lado, mediante memorial aportado mediante correo electrónico del pasado doce (12) de octubre de dos mil veintidós (2022)², la parte actora solicitó la terminación del proceso y el archivo de las diligencias, al manifestar que *“la demandada la señora PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ canceló la obligación que me adeudaba y que se cobraba por esta vía*

¹ Archivo 009 del expediente ordinario.

² Archivo 010 del expediente ordinario.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

ordinaria". Dicha solicitud fue denegada por la juzgadora de instancia mediante providencia del pasado diecinueve (19) de octubre de dos mil veintidós (2022)³.

Una vez debidamente notificada la parte demandada, el día 19 de enero de 2023⁴, se llevó a cabo la audiencia consagrada en el art. 72 del C.P.T. y S.S. en la que, ante la inasistencia de las partes, en aplicación del principio de contumacia consagrado en el art. 30 del C.P.T. y S.S., se tuvo por no contestada la demanda y se procedió a adelantar cada una de las respectivas etapas procesales hasta la emisión de la correspondiente sentencia de instancia.

4.- SENTENCIA CONSULTADA.

Concluyó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el diecinueve (19) de enero de dos mil veintitrés (2023), en la que el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga absolvió a la demandada **PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ** 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.

Sea lo primero señalar que, a pesar de haberse remitido los enlaces de acceso a la respectiva sala virtual para el desarrollo de la diligencia programada, a la misma no concurrieron las partes ni sus apoderados. De esta manera, y dando aplicación a lo dispuesto en el art. 30 del C.P.T. y S.S., se procedió a continuar con las siguientes etapas procesales.

Ante la inasistencia de la parte demandada, se tuvo por no contestada la demanda e igualmente no se presentó reforma a la misma. Seguidamente,

³ Archivo 011 del expediente ordinario.

⁴ Archivo 015 del expediente ordinario.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

se declaró agotada la etapa de conciliación. Una vez llegados a la fase de práctica de pruebas, toda vez que no asistieron ni las partes ni los testigos cuya declaración fuera previamente decretada, se declaró clausurado el debate probatorio, no sin antes exonerar a la pasiva de las sanciones procesales previstas en los artículos 204 y 205 del C.G.P., pues tampoco se hizo presente la parte a favor de la cual se había decretado dicha prueba.

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 Justicia⁵.

Con base en dichas disquisiciones, procedió a analizar las pruebas aportadas al plenario para señalar que, no habiendo comparecido la parte pasiva al proceso, era carga del demandante poner en manos del juez los elementos de prueba idóneos para acreditar que, en efecto, estuvo atado bajo una relación subordinada por el espacio temporal que reclama a quien manifiesta, fungió como su empleadora. Por lo anterior, concluye que no se cuenta en el expediente prueba alguna que acredite que, en efecto, el demandante prestó sus servicios en favor de la demandada por el periodo que aduce y en los términos indicados en el escrito inicial.

Igualmente, consideró que no se hallaron probados los elementos propios de un contrato de trabajo, por lo que consideró la juzgadora de instancia no tener otra alternativa más que absolver a la demandada, 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:

⁵ Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Sentencia SL78990-2020, M.P. Dr. Jorge Luis Quiroga.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

Mediante providencia del pasado veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023) 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.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

Para mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollara los siguientes puntos: (I) contrato de trabajo y elementos del contrato de trabajo; (II) un análisis sobre la carga de la prueba en los procesos laborales 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:

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

“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 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 contrato⁶.

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 impropia 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

⁶ Colombia. código Sustantivo Trabajo Art. 23.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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."⁷

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."⁸

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 27 de noviembre de 1957

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-798 de 1999

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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 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

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

carga probatoria al extremo pasivo, quien deberá acreditar que las actividades se desarrollaron con la independencia y autonomía propia de los contratos civiles y comerciales⁹.”

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 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,

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 460 del 3 de febrero de 2021.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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 (Ibidem. 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» (Ibidem.), lo que desembocó en la consolidación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (Ibidem.), 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 aquel¹⁰.”

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

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

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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 trabajo¹¹.”

(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 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*

¹¹ Ibidem.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

de producir la prueba o la tiene a su alcance, entre a probar, rebatir o desvirtuar de manera contundente el hecho afirmado.”¹²

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 dé 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.

¹² 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.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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). 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 deprecia en la demanda.

Resulta evidente señalar que, dentro de la presente Litis, las únicas pruebas legalmente recaudadas corresponden a los documentos aportados con el escrito de demanda, siendo únicamente el respectivo certificado de matrícula mercantil de la demandada PILAR MERCEDES REMOLINA GÓMEZ, del cual puede extraerse que es propietaria del establecimiento de comercio denominado “TODOSERVICIOS 1A”, siendo su actividad comercial principal correspondiente al mantenimiento y reparación de vehículos automotores; y como actividades especializadas el diseño y fabricación de vidrio y productos de vidrio.

Ahora bien, resulta cierto que ante la inasistencia de la demandada a la audiencia consagrada en el art. 72 C.P.T. y S.S. se generan, en principio, unas sanciones procesales a su cargo. En efecto, el art. 31 del estatuto procesal laboral establece que la ausencia de contestación a la demanda “se tendrá como indicio grave en contra del demandado”, mientras que el art. 77 de ese mismo cuerpo normativo dispone consecuencias similares para las partes que no asistan a la etapa obligatoria de conciliación. Sin perjuicio de lo anterior, debe el Despacho señalar que la actuación de las partes dentro del proceso ha sido equivalente toda vez que, salvo el acto inicial de radicación de la demanda, la actividad desplegada por la parte actora ha

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

sido nula, y en tal sentido se puede entender un completo desinterés por las resultas del proceso; en adición, tenemos que ha sido la voluntad de la parte actora no seguir con el presente trámite como lo hizo patente en memorial del pasado doce (12) de octubre de dos mil veintidós (2022) el cual, si bien no cumplía con las formalidades propias para dar por terminado de manera anticipada el proceso, no puede ignorarse por el juzgador a la hora de formar su convencimiento al momento de emitir la decisión de instancia. En efecto, el art. 61 del C.P.T. y S.S. establece que:

“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

(...)” (subrayado fuera del texto original).

De esta manera, si bien la norma procesal establece ciertos indicios derivados de la no comparecencia de las partes a ciertos actos procesales, en el presente caso es de notar que ambas partes en disputa simplemente abandonaron todo interés en la Litis, y en tal sentido, la actividad probatoria desplegada fue nula. En adición, la escasa prueba allegada al plenario en forma alguna permite establecer siquiera que el demandante prestó sus servicios a la demandada, requisito mínimo conforme a la ley para empezar a considerar la existencia de un contrato de trabajo, y en tal sentido, encuentra el Despacho que las pruebas allegadas por la parte actora resultaron insuficientes para demostrar la existencia de una relación de trabajo entre las partes dentro del presente trámite, por lo que la decisión de la juez de instancia se encuentra conforme a Derecho.

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

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

las mismas no se puede deducir que hubo una prestación personal de servicios por parte del 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 19 de enero de 2023, en el proceso ordinario laboral iniciado por **JESUS DAVID RANGEL DIAZ** contra **PILAR MERCEDES REMOLINA GOMEZ** 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 microsítio web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos del año 2023.

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Jesús David Rangel Díaz

Demandado: Pilar Mercedes Remolina Gómez

Radicado: 2019-126-01

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

NOTIFÍQUESE A LAS PARTES,



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA

Juez