

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, Doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE	: MARÍA CAMILA JIMÉNEZ HERNÁNDEZ
DEMANDADOS	: LUIS HENRY GAVIRIA MUÑOZ
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA
RADICADO	: 05-001-41-05- 009-2022-00884-01
PROVIDENCIA	: SENTENCIA 34 DEL 2024
TEMAS	: LABORAL INDIVIDUAL
DECISIÓN	: CONFIRMA

En la fecha, siendo las nueve de la mañana (9:00 a.m.), oportunidad procesal previamente señalada, el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín**, se constituyó en audiencia pública para revisar la sentencia de única instancia proferida por el **Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín**, por la vía jurisdiccional de la consulta en cumplimiento a la señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, por resultar adversa a los intereses del pensionado.

ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el **06 de diciembre del 2021** y terminó el **30 de abril del 2022**. Que se declare que el contrato se terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte del demandado. Que como consecuencia se condene a la demandada al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, horas extras, indemnización por despido injusto, sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales. Lo ultra y extrapetita.

Para fundamentar sus pretensiones expuso que el **06 de diciembre de 2021**, se vinculó mediante contrato verbal de trabajo para desempeñar el cargo de **MESERA** en el restaurante café **ROCHELLE**, que la labor para la cual fue contratado fue ejecutada de manera personal, bajo la continua subordinación, aduce que, como retribución a sus servicios, recibía un salario de **DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL PESOS (\$252.000)**, semanalmente los cuales eran pagados todos los sábados al final de la jornada laboral; lo que daría un total mensual de **UN MILLON OCHO MIL PESOS (\$1.008.000)** como salario neto. Afirma que el **30 de abril del 2022**, fue despedida sin justa causa, que se le notificó a través de WhatsApp por medio de un mensaje de voz, a las **5 pm**, en donde le informaban que no contarían más con sus servicios y que solo la llamarían si requerían hacer un domicilio el cual sería remunerado por un valor de mil pesos (\$1.000), y que era su potestad aceptar esta nueva oferta; que al no aceptar la nueva condición fue despedida. Indica que desde el momento en que terminó la relación laboral, la demandada le adeuda la liquidación de sus prestaciones sociales correspondiente a todo el período laborado y que, como consecuencia de ello, citó a la demandada a audiencia de conciliación por medio del Ministerio de Trabajo.

La parte demandada, a través de apoderado judicial procedió a dar respuesta a la demandada, quien, sobre los hechos, expresó no ser cierto y que el demandante no ha tenido relación laboral alguna con la empresa demandada.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo:

falta de causa para pedir o no ser el demandado el llamado a responder, cobro de lo no debido, la prescriptiva, mala fe de la demandante, falta de autenticidad y mismidad de las pruebas aportadas por la demandante e imposibilidad de vinculación del demandado con estas, la genérica, ecuménica o universal:

El **Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín** puso fin a la instancia en sentencia del **23 de octubre de 2023, NEGÓ**, las pretensiones de la demandante y se abstuvo de condenarla en costas.

En tal providencia, para arribar a su decisión, luego de un análisis sobre el tema, indicó que no encuentra elementos fácticos que conlleven a determinar que la señora **MARÍA CAMILA JIMÉNEZ HERNÁNDEZ**, tenga derecho a los conceptos demandados, por cuanto en virtud del artículo **167 del código general del proceso**, le correspondía demostrar que prestaba el servicio personalmente, y la declaración personal no es suficiente en tanto las capturas de WhatsApp aportadas no reúne las condiciones de mismidad y garantía de origen y recepción ya que no se sabe quien es el remitente ni quien es el destinatario igualmente con el audio de WhatsApp, en cuanto a la información aportada en interrogatorio de parte en la cual explica las fechas de pago, lo manifestado allí y lo manifestado con el escrito de demanda no coincide, en cuanto a la

testigo **Mari Luz Hernández** fue tachada de deslealtad judicial por ser madre de la demandante, María Consuelo no le consta los hechos, el y al no presentarse los testigos no demostró lo que correspondía.

En cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, se remitió a éste Despacho la anterior decisión para ser revisada por la vía jurisdiccional de la consulta.

ALEGATOS

En la oportunidad legalmente concedida en consulta, ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

Remitido el expediente a ésta Entidad y agotado el trámite de segunda instancia, se pasa a decidir lo cuestionado.

CONSIDERACIONES

Tiene éste Despacho competencia para conocer de esta vía jurisdiccional conforme el **art. 69 del CPT y de la SS**, y lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, por haber resultado adversa la decisión a los intereses del demandante.

El problema jurídico se contrae concretamente en determinar, si en verdad entre las partes existió una relación regida por un contrato de trabajo, el cual, en su desarrollo, se dio por terminado por parte del empleador, sin que se le cancelaran prestaciones sociales, vacaciones y que su terminación obedeció a una decisión unilateral e injusta por parte de la demandada.

Ahora, de cara al análisis de la sentencia objeto de revisión, se tiene que, luego de realizar un examen detenido no sólo del acervo probatorio recaudado sino de los razonamientos del A quo, éste

Despacho llega a la convincente conclusión, que la sentencia objeto de revisión habrá de mantenerse, al identificarse plenamente con lo resuelto en ella, puesto que muestra ser producto de una adecuada comprensión de lo cuestionado, de atinada ubicación de la carga probatoria, de apropiada valoración de los elementos de juicio con que se cuenta en el plenario, toda vez que fuera de realizar una adecuada interpretación y aplicación de la ley, realizó un debido análisis del acervo probatorio.

Ya que, frente a la normatividad que regula la carga de la prueba, es necesario precisar, tal como lo hizo la Juez, que es a la parte actora a quien le correspondía demostrar tanto como la existencia de un vínculo contractual regido por un verdadero contrato de trabajo, el no pago de prestaciones sociales y el despido del que alega fue víctima, sin que en realidad esto se hubiese logrado, y el análisis y determinación tomada en el presente caso, obedeció al libre convencimiento que sobre el Juez de Única Instancia le causó, ello en aplicación a las disposiciones de los artículos **164 y 167 de la Ley 1564 de 2012**, en concordancia con el **1757 del Código Civil**, aplicables en lo laboral por remisión del **Art. 154 del C. P. Laboral y de la S.S.** los cuales nos señalan:

***“Art. 164. Necesidad de la prueba.** Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas del pleno derecho.”.*

***“Art. 167. Carga de la prueba.** Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

(.....)

“Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”.

Además, para estos casos es necesario adoptar el **PRINCIPIO DE LA LIBRE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS**, plasmado en el artículo **61 del C.P. del T. y de la S.S.**, que reza:

“El juez no está 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 las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”.

Tenemos que, en el caso de autos, la parte demandante discute la existencia de un contrato laboral con la demandada y ante tal disyuntiva, conforme a los principios generales que informan el derecho probatorio, en cabeza del demandante, estaba la obligación procesal de demostrar en autos, la existencia del contrato de trabajo, en los términos predicados en el libelo demandatorio.

Como en su providencia lo indicó la Juez, es claro que el contrato de trabajo es aquel por medio del cual, una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de ésta y mediante una remuneración; quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, empleador y la remuneración, cualquiera sea su forma, salario.

Para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales a saber:

1º. *La prestación personal del servicio, vale decir, realizada por sí mismo;*

2º. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a ésta para exigirle a aquél el cumplimiento de órdenes, en cualquier*

momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, lo cual debe mantenerse durante todo el tiempo de duración del vínculo, sin que todo ello afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador; y

3º. *Un salario como contraprestación a la actividad desplegada (Art. 23 del C. S. del T., adicionado por el 1º de la Ley 50/90).*

De otro lado, la existencia del contrato de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe, puede establecerse también bajo el fenómeno jurídico de la presunción legal, tratada por el **artículo 24 del C. S. del T.**, adicionado por el **2º de la misma Ley 50 de 1990**.

Cabe anotar, que esa presunción, por ser de orden legal, admite prueba en contrario, es decir, permite demostrar que los servicios personales recibidos se prestaron en virtud a un vínculo diferente al laboral.

Ahora bien, cuando el **artículo 25 de la Constitución Política** establece que “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado...*”, no significa que la única manera de protegerlo tenga que ser necesariamente por intermedio del contrato de trabajo y de los derechos que esta modalidad contractual apareja.

Es por ello que se debe propugnar por un conocimiento pleno de ésta filosofía y asumir sus dogmas como una verdadera forma de cambio en las tradicionales formas de generación de empleo decente de manera autogestionaria.

Respecto a la carga de la prueba, la **H. Corte Suprema de Justicia** en su Sala de Casación Laboral, en Sentencia **SL16110-2015**, M.P. Dr. **GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA**, con Radicación n.º **43377**, del cuatro (4) de noviembre de dos mil quince (2015), reiteró la posición asumida en la sentencia **CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 41890**, indicando:

(...) resulta de mucha utilidad traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia de **5 de agosto de 2009**, radicación **36549**, así.

“Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado **artículo 24 del C. S. de T.** nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros.

Conviene igualmente decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.

Así pues, se considera que en el caso de autos, le asiste razón al Juez de Única Instancia, cuando determinó que con la prueba recopilada

en el plenario, no se alcanzó a encontrar demostrado al interior del proceso lo necesario para despachar de manera favorable al actor sus pretensiones, en la medida que, luego de realizar un examen detenido del acervo probatorio recaudado y la oportunidad procesal para arrimar la prueba solicitada, encontró el Despacho que no se acreditaron los hechos que dieran lugar a conceder lo pretendido, pues como bien lo indicó, ni siquiera se allegó prueba testimonial, que le sirviera al proceso para corroborar lo que en los hechos se indicó.

En consecuencia, con lo anterior, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN** procede a **CONFIRMAR** la sentencia objeto de revisión por vía jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES la sentencia de la fecha y origen conocidos.

SEGUNDO: Sin costas en ésta instancia.

Déjese copia de lo resuelto y previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

Se declara cerrada la audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Firmado Por:
Edison Alberto Pedreros Buitrago
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 016
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fdccb2ddc8ed77b8778704b42549c9644e68edac24453032e002f51ee3808a6d**

Documento generado en 12/02/2024 09:19:44 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>