



República de Colombia

TIPO DE PROCESO:

ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

RADICACIÓN:

08-001-41-05-001-2020-00173-01

DEMANDANTE:

DONISELL ENRIQUE GONZALEZ PEREZ

DEMANDADO:

INVERSIONES ALBEMAR S.A.S.

JUEZA:

AMALIA RONDÓN BOHÓRQUEZ

TEMAS:

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - RENUNCIA  
AL PUESTO DE TRABAJO

CLASE DE DECISIÓN:

SENTENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE  
CONSULTA.

Barranquilla, once (11) de octubre del año dos mil veintidós (2.022).

Procede este Despacho a proferir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por DONISELL ENRIQUE GONZALEZ PEREZ contra INVERSIONES ALBEMAR S.A.S.

## 1. PARTE DESCRIPTIVA.

### 1.1. IDENTIFICACION DEL TEMA DE DECISION.

Conforme a la sentencia C-424 de Julio 8 de 2015 la Corte Constitucional determinó el surtimiento de la consulta frente a las sentencias proferidas por los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales adversas al trabajador, adscribiendo el conocimiento de esos casos al Juez Laboral del Circuito, por lo tanto, este Despacho es competente para conocer el grado jurisdiccional de consulta en referencia, al reparar que la sentencia de constitucionalidad reseñada produce efectos erga omnes.

Así, la decisión a consultar corresponde a la sentencia proferida el día 22 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, condenando en costas al demandante.

### 1.2. ENUNCIADO DE O DE LOS PROBLEMAS PRINCIPALES Y DE LOS PROBLEMAS ASOCIADOS.

Debe el Despacho establecer los extremos de la relación laboral que existió entre las partes, teniendo en cuenta que, en la contestación de la demanda, se aceptó la existencia de un vínculo laboral, pero, en extremos inferiores a los indicados en la demanda. De igual modo, debe determinarse si el demandante tiene derecho al reintegro o reubicación a su puesto de trabajo, pues, asegura que, a la fecha de terminación, (la cual manifiesta fue injusta) gozaba de estabilidad laboral reforzada.

## 2. DECISIONES PARCIALES SOBRE EL PROCESO.

No se observa causal de nulidad en única instancia que invalide total o parcialmente lo actuado y se reúnen los presupuestos para proferir decisión de fondo.

## 3. CONSIDERACIONES

### 3.1. TESIS DEL DESPACHO.

El Despacho desarrollará la tesis según la cual el demandante no logró demostrar que hubiere sido despedido, por ende, no es acreedor de las pretensiones de la demanda.

### 3.2. PREMISAS.

#### 3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS.

En la demanda se indica que entre las partes existió una relación laboral desarrollada durante 5 años, sin precisarse la fecha de ingreso, empero, se adujo que ésta finalizó el 22 de octubre de 2019, fecha en la cual la demandada decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo que las unía.

Debe indicarse que el demandante para demostrar los 05 años de la existencia de la relación de trabajo aportó las pruebas documentales que reposan en un archivo pdf llamado Anexos que va de folios 1 a 118, sin solicitar prueba adicional.

De otro lado, se tiene que la demandada al momento de contestar la demanda no aceptó los 05 años que aduce la parte demandante, sin embargo, sí reconoce un vínculo contractual desde el 11 de julio de 2018 hasta el 02 de septiembre de 2019, sin solicitar prueba diferente a la documental que aportó.

#### 3.2.2 PREMISAS JURÍDICAS.



El artículo 53 de la Constitución Política, establece los principios generales que debe contener el estatuto general del trabajo y que, conforme a los diversos pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional sobre los mismos, son de inmediato cumplimiento.

De otro lado, el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo, dispone que contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Para que se predique la existencia de un contrato de trabajo debe existir una actividad personal realizada por el mismo trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y, una remuneración o salario; lo anterior conforme a las voces del artículo 23 Ibidem.

En cuanto a la forma de celebrarse dicho contrato, puede ser escrito o verbal, así lo enseña el artículo 37 de la obra en cita. Cuando se celebra en forma verbal entre empleador y trabajador debe haber por lo menos acuerdo sobre la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse, la cuantía y forma de la remuneración y la duración del contrato, según las voces del artículo 38 del C.S.T.

Por su parte, el artículo 24 del C.S.T., subrogado por el artículo 2º de la Ley 50 de 1990, enseña que *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”*, presunción que admite prueba en contrario.

Esta presunción legal opera a favor del trabajador y por consiguiente, demostrada la prestación del servicio, es de cargo del empleador desvirtuar la presunción. En este sentido se ha pronunciado la honorable Corte Suprema de Justicia en diferentes oportunidades, entre estas en la sentencia SL2438-2022, cuando precisó:

*“...Pues bien, respecto al debate de orden jurídico, resulta oportuno aclarar que, tal como lo ha precisado esta Sala de Casación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado y, en lo que respecta a la subordinación jurídica, no es menester su acreditación cuando la primera se hace manifiesta, pues en tal evento lo pertinente es hacer uso de la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del CST, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».*

*Así las cosas, quien invoca la existencia del contrato de trabajo le corresponden demostrar la prestación personal del servicio, así se favorece de la presunción del artículo 24 del CST. Ahora, si el demandado, al oponerse a la existencia de la relación laboral, acredita que aquella se prestó de forma esporádica y sin continuidad, autónoma e independiente, puede llevar a que la presunción se dé por desvirtuada, esto es, desaparece el segundo elemento del contrato de trabajo, consistente en la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (CSJ SL362 -2018).*

*En consonancia con esa disposición, la Corte ha explicado que al demandante le basta probar su actividad personal para que se presuma en su favor la existencia del vínculo laboral, siendo al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada (CSJ SL2480 -2018). Así, es claro que la presunción legal consagrada en el artículo 24 del CST admite prueba en contrario, pero, para entender que fue desvirtuada, el material probatorio obrante en el plenario debe evidenciar que la relación no fue de índole laboral...”*

De otro lado, debe recordarse que la teoría general de la carga de la prueba establece que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al establecer *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el Artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza 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*



República de Colombia

*atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...*”, lo cual guarda consonancia con el artículo 176 del C.G.P.

Sobre la carga de la prueba, la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 11325 de 2016, sostuvo que *“...es sabido que quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, pues «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» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779).”*

Es claro entonces que quien debe desvirtuar la presunción de que trata el artículo 24 del código sustantivo del trabajo, es el empresario o empleador. Al trabajador tan sólo le corresponde probar la prestación del servicio.

Por su parte, la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL4912-2020 señaló:

*“En efecto, se ha considerado que al quedar demostrada la prestación personal del servicio, debe presumirse la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que por ello se releve al demandante de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales 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 por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.”*

Pues bien, descendiendo al caso que ocupa la atención del Despacho, se tiene que el demandante afirma que sostuvo una relación laboral de 5 años con la enjuiciada, sin especificar fecha de inicio; entre tanto, la demandada acepta que esta existió, pero, no en el extremo manifestado por el demandante, sino desde el 11 de julio de 2018 hasta el 02 de septiembre de 2019. Así, le corresponde al Despacho establecer si el promotor del juicio logró demostrar la existencia de la relación laboral en el extremo que manifiesta.

Entonces, se tiene que el actor para acreditar los extremos en que aduce se desarrolló la relación laboral, no aportó prueba documental alguna ni tampoco testimoniales, sin embargo, la parte demandada realizó confesión en la contestación de la demanda sobre unos periodos en los que acepta la existencia de un contrato de trabajo, concretamente del 11 de julio de 2018 al 02 de septiembre de 2019.

Así, ante la falta de demostración de tiempos distintos, se tendrán como tales los aceptados por la enjuiciada. Es de relevar que la fecha de terminación de la relación laboral, también se encuentra demostrada con la carta de renuncia aportada por la enjuiciada, fechada 02 de septiembre de 2019, en la que se evidencia huella y firma del promotor del juicio, documento que no fue tachado ni desconocido en la oportunidad que establece el artículo 272 del CGP, el que reza:

*“En la oportunidad para formular la tacha de falsedad la parte a quien se atribuya un documento no firmado, ni manuscrito por ella podrá desconocerlo, expresando los motivos del desconocimiento.”*

Por lo anterior, el despacho adicionará la Sentencia precisando que entre las partes existió un contrato de trabajo con fecha de inicio el 11 de julio de 2018 y fin 02 de septiembre del 2019, por cuanto en la parte resolutive de la Sentencia de única instancia nada se dijo sobre ello.

Aclarado lo anterior, se tiene que el fin que se persigue en este juicio es que se declare que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada al momento de terminación de la relación laboral y por tanto se reintegre a su puesto de trabajo.

Se tiene que la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo evitar que el trabajador sea despedido por el empleador, en razón a la discapacidad de este, más no prohíbe que el trabajador presente su renuncia, o que por mutuo acuerdo se ponga fin al contrato.

Cuando se presenta una renuncia voluntaria o se presenta un mutuo acuerdo, el trabajador no está siendo despedido, y menos discriminado por su condición de discapacidad, por lo tanto, no pueden



aplicarse los efectos o consecuencias que la ley ha fijado para un despido discriminatorio, lo que ocurre en el caso que nos ocupa.

Respalda lo anterior, lo manifestado por la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia en sentencia SL3144-2021, en la que indicó:

*“El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo prevé varias formas de terminación del contrato de trabajo, sin embargo, la garantía del artículo 26 de la Ley 361 en comento solo opera para los casos de despido por razones de discapacidad, es decir, que se trate de la finalización del vínculo laboral por razones discriminatorias.”*

Más adelante señala la Corte:

*“Además, este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar.”*

Ante lo expuesto, en el proceso quedó demostrado que el demandante renunció a su puesto de trabajo, lo que hace que no sea merecedor de la garantía constitucional de Estabilidad Laboral Reforzada ni de la indemnización por despido sin justa causa, pues a esta solo se accede si existe un despido, por ello no es viable acceder a las pretensiones de la demanda, debiéndose confirmar la sentencia consultada en ese sentido.

4. COSTAS DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA. No se impondrá condena en costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el proceso se está conociendo en grado jurisdiccional de consulta.

5. LA DECISIÓN JUDICIAL.

EL JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### RESUELVE:

1. **ADICIONAR** la sentencia del 22 de abril de 2021, proferida por el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, en el sentido de DECLARAR que existió un contrato de trabajo entre el demandante DONISELL ENRIQUE GONZALEZ PEREZ y la demandada INVERSIONES ALBERMAR S.A.S con inicio el 11 de julio de 2018 hasta el 02 de septiembre del 2019.

2. **CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia que el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla profirió el 22 de abril de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

3. Sin costas en esta instancia.

4. Por la Secretaría del Despacho, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, radicado 8962819.

5. Oportunamente por la Secretaría del Despacho, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

Amalia Rondón B.  
AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ  
Jueza.