



República de Colombia

TIPO DE PROCESO:

RADICACIÓN:

DEMANDANTE:

DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA

08-001-41-05-002-2020-00047-01

PEDRO ALEXANDER FIGUEROA TERAN

SUSHI2GOBAQ S.A.S, LUIS CARLOS GUERRA DIAZGRANADOS Y LUIS ALEJANDRO CORRALES HERAZO

JUEZA:

AMALIA RONDÓN BOHORQUEZ

TEMAS:

CONTRATO REALIDAD – CARGA DE LA PRUEBA

CLASE DE DECISIÓN:

SENTENCIA EN GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.

En Barranquilla, a los once (11) días del mes 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 PEDRO ALEXANDER FIGUEROA TERAN contra SUSHI2GOBAQ S.A.S, LUIS CARLOS GUERRA DIAZGRANADOS y LUIS ALEJANDRO CORRALES HERAZO.

## 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 25 de febrero de 2021 por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, mediante la cual absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

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

Debe el Despacho verificar si entre las partes existió una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo a término indefinido durante el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2018 hasta el 06 de septiembre de 2019. De responderse afirmativamente el anterior planteamiento, se determinará el valor del salario que percibió el demandante PEDRO ALEXANDER FIGUEROA TERAN durante el desarrollo de aquella, si tiene derecho a la indemnización por despido injusto. Asimismo, el valor de las prestaciones sociales y vacaciones a las que tenía derecho en desarrollo de esa relación de trabajo y la indemnización por el no pago de las cesantías.

## 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 la existencia de una relación de trabajo que corresponda a un contrato de trabajo, por ende, no es acreedor de las pretensiones de la demanda.

### 3.2. PREMISAS.

#### 3.2.1. PREMISAS FÁCTICAS

En este punto, debe indicarse que el demandante para demostrar la existencia de la relación de trabajo aportó las pruebas documentales que reposan en un libelo demandatorio, archivo pdf que va de folios 5 a 16, correspondientes al certificado de existencia y representación legal de la demanda, y solicitó el interrogatorio a los demandados.

Es de precisar que la demandada no contestó en debida forma la demanda, por lo que se le tuvo por no contestada.

#### 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 desvirtuarla. 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 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.



República de Colombia

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 no cumplió con la carga probatoria de demostrar la relación de trabajo alegada, toda vez, que las pruebas documentales que reposan en los folios 05 a 23 de la demanda resultan irrelevantes para acreditar ese aspecto, pues, corresponde al poder para actuar y al certificado de existencia y representación legal de la demandada. Así mismo, durante los interrogatorios de parte, el apoderado del demandante se abstuvo de preguntarles a los demandados.

Ante lo expuesto, se tiene que el demandante no logró invertir la carga de la prueba en contra de la demandada, por ello, no es viable declarar la existencia de un contrato de trabajo, lo que repercute en que no se acceda a las pretensiones de la demanda, debiéndose confirmar la sentencia consulta.

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. CONFIRMAR la sentencia que el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla profirió el 25 de febrero de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2. Sin costas en esta instancia.

3. 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.

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

Amalia Rondón B.  
AMALIA RONDÓN BOHÓRQUEZ  
Jueza.