

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR BLANCA NUBIA CABALLERO contra NELSON VERA TRIVIÑO Y MARÍA ANTONIETA PIÑEROS DE MÉNDEZ. Radicación No. 25829-31-05-002-**2021-00212-01**.

Bogotá D. C. veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante contra el fallo de fecha 25 de mayo de 2023 proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** La demandante, el 28 de octubre de 2020, instauró demanda ordinaria laboral contra los demandados para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre ambos del 13 de febrero de 2000 al 1 de julio de 2018; terminado sin justa causa por los empleadores, quienes no pagaron los salarios ni las prestaciones sociales; pide en consecuencia se les condene al pago del trabajo los días domingos y festivos, cesantías y sus intereses, vacaciones, primas de servicios, y dotaciones, durante la vigencia de la relación; indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; pensión sanción y costas.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que tuvo contrato laboral verbal con los demandados desde el 13 de febrero de 2000 para desempeñarse como empleada del servicio doméstico con funciones de barrer, trapear y ejercer como niñera; que recibía órdenes del señor Vera Triviño, quien tenía a

cargo la administración de la casa; su horario era de 7 a.m. a 9 p.m. y su último salario de \$200.000 mensuales; le incumplieron el pago completo de los salarios, las prestaciones sociales (cesantías, primas y vacaciones); nunca le hicieron cotizaciones a la seguridad social; la relación terminó el 1 de julio de 2018; o sea que la relación fue ininterrumpida desde el 13 de febrero de 2000 hasta 1 de julio de 2018.

- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, Cundinamarca, mediante auto de fecha 16 de marzo de 2021, inadmitió la demanda para que se le hicieran unos ajustes, presentándose la subsanación el 24 de dicho mes; el 28 de mayo siguiente el apoderado de la demandante sustituyó el poder al doctor Alejandro Alberto Antúnez Flórez, lo que generó que la jueza, por auto de 3 de junio de 2021, se declarara impedida para seguir conociendo del asunto, en razón a que el nuevo apoderado era hermano de su cónyuge, remitiendo el expediente a este tribunal, que a su vez lo envió a los juzgados laborales de Zipaquirá, correspondiéndole al segundo, cuyo titular aceptó la causal de impedimento, admitió la demanda y ordenó notificar a los demandados, cumpliéndose dicha diligencia con respecto al señor Vera Triviño el 7 de septiembre de 2021, quien procedió a contestar la demanda en tiempo, oponiéndose a las pretensiones; afirma no haber tenido contrato nunca con la demandante, ni pactó con ella una jornada laboral, que los servicios los prestaba la señora Blanca Nubia Caballero cuando él y su familia viajaban a Girardot un fin de semana cada mes al principio, dentro del año siguiente a la adquisición de la casa y que la señora iba cada 15 días a recibir la casa y limpiar el polvo; que el servicio se pagaba por cada día que se prestaba, bien pagándose en efectivo o consignándolo en su cuenta bancaria; que la casa la adquirió el 25 de septiembre de 2002, es decir, con posterioridad a la fecha en que, según la demandante, empezó a prestar sus servicios; que el 14 de junio de 2018 y luego de estar sin uso durante dos años entregó la casa en administración a la firma Bienes & Raíces Inmobiliarias y se firmó contrato de arrendamiento el 20 de junio de dicho año; que la demandante ayudó al trasteo y se negaba a entregar las llaves de la casa, por lo que vio presionado a firmar el documento que se aporta en la demanda; propuso las excepciones de mala fe de la demandante y fraude procesal.
- 4.** El 29 de octubre de 2021 el apoderado de la demandante solicita emplazar a la demandada María Antonieta Piñeros de Méndez y designarle curador para la litis, petición a la que accedió el juzgado, como consta en auto de 11 de

noviembre de 2021, designando curadora, que no aceptó, ante lo cual se designó un nuevo curador, quien aceptó, se posesionó y contestó el 19 de abril de 2022, explicando que no le constaban los hechos; propuso las excepciones genérica y tangencialmente mencionó la de prescripción.

5. El juez, en auto de 2 de mayo de 2022 admitió la contestación de la demanda de María Antonieta Piñeros de Méndez, e inadmitió la del señor Vera Triviño para que se hicieran unas correcciones, y aun cuando este demandado no presentó las enmiendas ordenadas, el juez decidió darla por contestada, como consta en auto de 2 de junio de 2022, señalando el 20 de septiembre siguiente para realizar audiencia del artículo 77 del CPTSS, realizada en la fecha, en la que luego de surtirse las etapas respectivas y decretar las pruebas, citó para el 9 de marzo de 2023, también realizada en la fecha, citando para el 13 de abril posterior para continuarla, que se hizo este día y se citó para el 25 de mayo con el fin de proseguirla, en esta fecha se profirió sentencia.
6. En dicha sentencia, la juez declaró la existencia de contrato de trabajo entre la demandante y Nelson Vera Triviño desde el 25 de septiembre de 2002 al 12 de junio de 2018, en el cual la trabajadora prestó sus servicios los fines de servicios; condenó a pagarle \$2.369.193,11 por cesantías; \$568.606 por intereses de cesantías; \$428.353,55 por prima de servicios 2016, 2017 y 2018; por compensación de vacaciones \$1.184.596,55; \$18.749.520 por sanción moratoria del artículo 65 del CST, a razón de \$26.041 diarios por dos años e intereses moratorios después de ese tiempo; indexación de las condenas por intereses de cesantías y prima de servicios; absolvió a María Antonieta Piñeros de Méndez (archivos 37 y 38).

En lo concerniente a los temas de la indemnización por despido y sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que son los únicos puntos tocados en la apelación, el juez consideró, sobre el primero que no se probó que la terminación del contrato de trabajo fue por iniciativa del empleador; y en lo relativo con el segundo encontró que la conducta del demandante estuvo revestida de buena fe porque no se observa intención psicológica de inferir un dolo a la trabajadora y no hubo una actitud consciente de mala fe, pues pudo considerar que por la forma en que se prestó el servicio, solamente estaba obligado a pagar por los días efectivamente laborados.

7. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación, cuestionando las absoluciones por indemnización por despido y sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Sobre lo primero manifestó que quedó claro que la demandante intervino en el trasteo de la casa, que fue desocupada, para entregarla en arriendo, amén de que no se acreditó que el despido fuera atribuible a la demandante, por lo tanto le correspondía la indemnización, pues el despido fue iniciativa del empleador: en cuanto a la sanción moratoria, consideró que el demandado pagaba salarios por los días efectivamente laborados, lo que quiere decir que también debió pagar las cesantías.
8. Recibido el expediente digital por esta Sala, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 20 de junio de 2023; luego, con auto del 27 siguiente se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante la juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: i) estudiar si en este caso fue el demandado quien terminó el contrato de trabajo de la demandante y por ende debió condenársele al pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme lo solicita la parte actora; y, 2) dilucidar si es viable condenar a la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por falta de consignación de las cesantías durante la vigencia de la relación laboral.

De modo que esos serán los únicos aspectos que se analizarán en esta providencia, y la mención de cuestiones diferentes solo se hará en la medida en que resulte estrictamente necesario para contextualizar los temas principales.

Se pasa a analizar si aparece demostrado que el contrato terminó por iniciativa del empleador, como plantea el recurrente, y que por ende se equivocó el a quo al considerar que dicho hecho no fue demostrado.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP, a la trabajadora le corresponde acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y a la demandada le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la terminación del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Lo anterior resulta de capital importancia por cuanto si una parte no cumple con la carga probatoria que le corresponde, esto es, si no acredita la ocurrencia del hecho que le permite acceder a la consecuencia jurídica prevista en la norma, la consecuencia no es otra que la absolución de la pretensión de la demanda ligada al hecho que se omitió probar.

La regla que de manera reiterada e inveterada ha sostenido la jurisprudencia laboral es que cuando el trabajador demandante reclama la indemnización del artículo 64 del CST, le corresponde demostrar que el despido provino del empleador, es decir, que fue este el que tuvo la iniciativa de terminar el vínculo y si no acredita ese hecho la consecuencia es el fracaso de la pretensión indemnizatoria. Es pertinente aclarar que aunque lo usual es que la terminación del contrato se acredite con la comunicación respectiva, no se trata esta del único medio demostrativo, pues tal circunstancia puede probarse con cualquier medio demostrativo dado que en materia laboral rige el principio de libre formación del convencimiento y se reducen al mínimo las pruebas *ad substantiam actus*.

Revisadas las pruebas obrantes en este proceso, se observa que ninguno de los testigos (María Cristina Hoyos Amaya, Hernán Vera Triviño, Marta Cruz Cardoso y Carlos Alberto Ramírez) aporta información relacionada con la terminación del contrato, ni señalaron las circunstancias en que ello sucedió; las partes tampoco aportaron información al respecto en sus interrogatorios; incluso la demandante acompañó con la demanda un documento manuscrito por el demandado de fecha junio de 2018 (folio 11 archivo 01 de la carpeta juzgado laboral) en el que se advierte que las partes llegaron a un acuerdo y se refiere también a un nuevo

contrato, lo que descarta, a juicio de la Sala, que de allí pueda desprenderse que el finiquito fue decisión del demandado por cuanto lo que se infiere es la existencia de un acuerdo. En este punto, interesa tener en cuenta que el artículo 244 del CGP en su penúltimo inciso dispone que la parte que aporta un documento acepta con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo salvo que cuando lo aporte alegue su falsedad, situación que aquí no se ha presentado, por lo que es dable deducir que la demandante aceptó el contenido del documento cuando lo aportó, con todas las consecuencias inherentes al mismo. Es cierto que la actora colaboró con la mudanza de la casa del demandado, que se entregó a un arrendatario, pero de allí no puede deducirse que este haya despedido a la actora, mucho menos si se mira el contenido del documento antes mencionado y analizado, sobre el acuerdo alcanzado entre las partes.

Lo discurrido es suficiente para confirmar ese aspecto del fallo.

En cuanto a la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por falta de consignación de cesantía en un fondo, es conveniente recordar que de acuerdo con reiterada, abundante y pacífica jurisprudencia esta sanción no es de aplicación automática, sino que deben analizarse las circunstancias en que se produjo la omisión patronal (en este caso la falta de consignación de cesantías) y si se vislumbra que de tales particularidades puede deducirse que la conducta del empleador pudo estar revestida de buena fe, puede exonerarse de la misma, a pesar de que se constate y sea indiscutible el incumplimiento contractual y legal de consignar las cesantía anual en un fondo antes del 15 de febrero del año subsiguiente. La jurisprudencia ha aceptado como razones de buena fe la creencia errada del empleador de no estar obligado a cumplir el deber omitido; situación que puede extraerla el juez de las peculiaridades en que se desarrolló la relación.

Aquí quedó demostrado que la trabajadora prestaba sus servicios por días, que sus labores inicialmente contemplaban labores domésticas los fines de semana, y luego se extendieron al pago de servicios públicos, para lo cual debía retirar el dinero que el demandado le consignaba; en consecuencia, resulta admisible que el empleador creyera que no tenía con la demandante una relación laboral, dado el poco control que tenía sobre su labor y la flexibilidad y discrecionalidad que existía para el cumplimiento de sus funciones, que bien podía corresponder a una relación autónoma e independiente.

El hecho de que el juez hubiese condenado a la sanción del artículo 65 del CST, no obliga a extenderla a la que aquí se solicita, pues cada una de las indemnizaciones debe ser analizada y resuelta de manera individual, sin que la imposición en un caso signifique que debe hacerse automáticamente lo mismo en el otro.

De manera que no encuentra la Sala elementos para revocar o modificar la sentencia apelada.

Así queda resuelto el recurso interpuesto.

Costas a cargo de la parte actora al no prosperar el recurso. Se fija como agencias en derecho la suma de \$1.300.000 a cargo de la demandante y a favor del demandado.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 25 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de BLANCA NUBIA CABALLERO contra NELSON VERA TRIVIÑO, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria