



**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
MANIZALES, CALDAS**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
MANIZALES, CALDAS**

Catorce (14) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia No. 009

Proceso: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA
INSTANCIA
Demandante: SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA
Demandada: SONIA PRADA ALZATE
Radicado: 170014105001-**2022-00792**-02

OBJETO

Procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del **31 de julio de 2023** proferida por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, en favor de la parte demandante.

ANTECEDENTES PROCESALES, DECISIÓN DE INSTANCIA

La demandante, **SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA**, instauró demanda ordinaria laboral, buscando que se declare que entre esta y la parte demandada existió un contrato verbal de trabajo entre el 2 de julio del 2021 al 11 de enero de 2022, así como se declare que fue despedida sin justa causa, en consecuencia, se condene al pago de acreencias laborales y la indemnización prevista en artículo 64 del CST.

Como sustento de sus pretensiones afirmó que el 2 de julio de 2021, celebró contrato verbal de trabajo con la demandada, cuya labor a desempeñar era cocinera y atender el restaurante "EL CORRAL DE LA BABY", de propiedad de la demandada; y que el 11 de enero de 2022 fue despedida sin causa justificada.

Refiere que laboraba por días y que, en ese lapso, lo hizo durante 101 días, de los cuales 11 eran festivos, para tal efecto relacionó cada uno de



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

los días laborados, manifiesta que percibió durante la relación laboral \$600.000 quincenales, y que no le fue cancelado durante la referida relación el auxilio al transporte, vacaciones proporcionales, prima proporcional de servicios cesantías e intereses a estas, y que no fue afiliada al sistema de seguridad social.

La accionada al dar contestación a la demanda, aceptó la existencia del pregonado contrato, y sostiene que el despido de la trabajadora obedeció a una justa causa, como quiera que no se presentó a laborar por 5 días sin mediar justificación alguna. En consecuencia, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó "*INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS*", "*COBRO DE LO NO DEBIDO*", "*EXCEPCION DE BUENA FE*" y la "*EXCEPCION INNOMINADA O GENERICA*".

En la sentencia que ahora se revisa, el Despacho de conocimiento, absolvió a la accionada de la totalidad de las pretensiones de la demanda declarando probada la excepción de *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*, y condenó en costas al demandante.

Así las cosas, se conocerá el asunto, tramitado como Proceso Ordinario de Única Instancia, en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, de conformidad con lo orientado por la Corte Constitucional, en sentencia CC C-424-15.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a través de auto del **14 de agosto de 2023** se admitió el grado jurisdiccional de consulta.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

La parte demandada en el término del traslado, guardó silencio, a su turno la parte actora se pronunció, y para tal efecto puso de presente que el despacho de origen desconoció, la aceptación, que hizo la parte demandada, respecto al no pago de la liquidación, la falta de afiliación al sistema general de seguridad social, la aceptación parcial de los externos



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

laborales, y finalmente solicitó, se revocará totalmente la sentencia y en su lugar, se condene a la parte demandada al pago de la totalidad de las pretensiones del escrito gestor.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra esta operadora judicial a determinar los siguientes:

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer los extremos del indiscutido contrato de trabajo que existió entre las partes y determinar si a la demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de los créditos e indemnizaciones que deprecia en el libelo introductor.

CONSIDERACIONES

Lo primero que debe indicarse por el Despacho es que desde la contestación de la demanda se encuentra aceptada la existencia del nexo laboral entre las partes, lo que es en realidad objeto de debate es el mojón final del nexo, dado que no hay controversia en torno a que el contrato se inició el 2 de julio de 2021.

El juez de primera instancia, si bien halló acreditada la existencia de la relación laboral **entre el 2 de julio de 2021 y el 9 de enero de 2022**; absolvió a la demandada de las restantes pretensiones del libelo por cuanto no quedaron demostrados fehacientemente los días laborados por la accionante y tampoco el valor de la remuneración, misma que se encontraba atada a la prestación del turno por la trabajadora, presupuestos ineludibles para proferir sentencia condenatoria.

Respecto a la carga probatoria, ha indicado la jurisprudencia que, no debe confundirse la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, con una liberación probatoria del trabajador, pues éste sigue ligado al deber procesal de la prueba, dado que tiene que llevarle al Juez los elementos necesarios para comprobar otros aspectos importantes de



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

la relación. Frente a este tópico, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL359-2023 indicó:

"... para que se imparta condena en concreto, el promotor del proceso tiene unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretende. Así, aún con la activación judicial de la referida presunción legal y sin que la misma se desvirtúe, es relevante que en el proceso se acrediten otros hechos imprescindibles para la prosperidad del reclamo, como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario -si se alega-, así como los demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167).

"Ahora bien. Eso no significa que los supuestos que terminen acreditados en el proceso, deban ser un calco de lo pretendido desde un comienzo por el demandante, como condición para activar la tutela judicial invocada. No puede perderse de vista que la jurisprudencia ha enfatizado, que los jueces no pueden supeditar su decisión a la demostración estricta de los extremos temporales pretendidos o del salario enunciado en la demanda pues, si en el plenario hay prueba de un tiempo de servicio inferior o de un salario menor al que se refirió, tienen el deber de dictar condena minus petita (CSJ SL3126-2021).

[...]

El error de juicio jurídico del ad quem brota diáfano. Su equivocación radicó, precisamente, en descartar cualquier posibilidad de protección de los derechos laborales reclamados, bajo el prurito de que a ese propósito solo podía servir la demostración de los extremos temporales informados en el texto de la demanda; ninguno otro, así fuera inferior. Con ello, ignoró la posibilidad que tenía de acudir a las tesis planteadas por esta Sala de la Corte en sentencias CSJ SL2696-2015 y CSJ SL4816-2015.

Según la primera providencia, en los eventos en que se dificulte la prueba de los hitos temporales, el juzgador debe acudir a los datos que ofrezcan los elementos de convicción incorporados y, de ser posible, para efectos de determinar la fecha de inicio, tomar en cuenta el último día del mes o año del que se tenga noticia y, para la fecha de terminación, el primer día, según corresponda. En la segunda, la Sala reiteró que cuando se acredita un tiempo de trabajo menor al pretendido, es procedente fulminar una condena «minus petita que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que, si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe concederse lo probado»".

Luego con apoyo en los medios de convicción, se procede a verificar cuál fue el extremo final de la relación laboral, en aras de obtener elementos de juicio que permitan definir si hay lugar a modificar los mismos. Para tal efecto es del caso citar el interrogatorio de parte rendido por la accionas, en lo que respecta al extremo final de la relación laboral, se



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

tiene lo siguiente: la señora SONIA PRADA ALZATE, fue clara en indicar que la demandante laboró hasta el domingo 9 de enero de 2022, (1:9:52), para tal efecto agregó en su declaración lo siguiente:

*"...Trabajó hasta las 3:00 de la tarde. Y se ausentó porque tenía evento con su familia. Remates, ferias.
Yo le pedí el favor que me colaborara un poquito más porque no era hora todavía de terminar, pero ella al ver que la familia la estaba esperando y la gente llegaba un toque tarde por ser domingo me dijo que pena. Me voy porque mi familia me espera, yo le dije, Sandra. Debes de colaborarme si quiera hasta las cuatro, que es horario y me dijo, no, qué pena, pero me voy. Llegó lista con su sombrero, su poncho y sus botas.
Yo le dije, bueno, está bien retírense, yo ya miro, me dejó sola en ese momento, cuando la verdad en ese momento más la necesidad, pero un día domingo la gente a veces llega tardecito a almorzar. No le discutí, que se ausentara, le respeté que se fuera.
Y yo seguí laborando sola..."*

A su turno, la señora SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA, fue clara en indicar que el último día laborado correspondió al 9 de enero de 2022 (1:24:00).

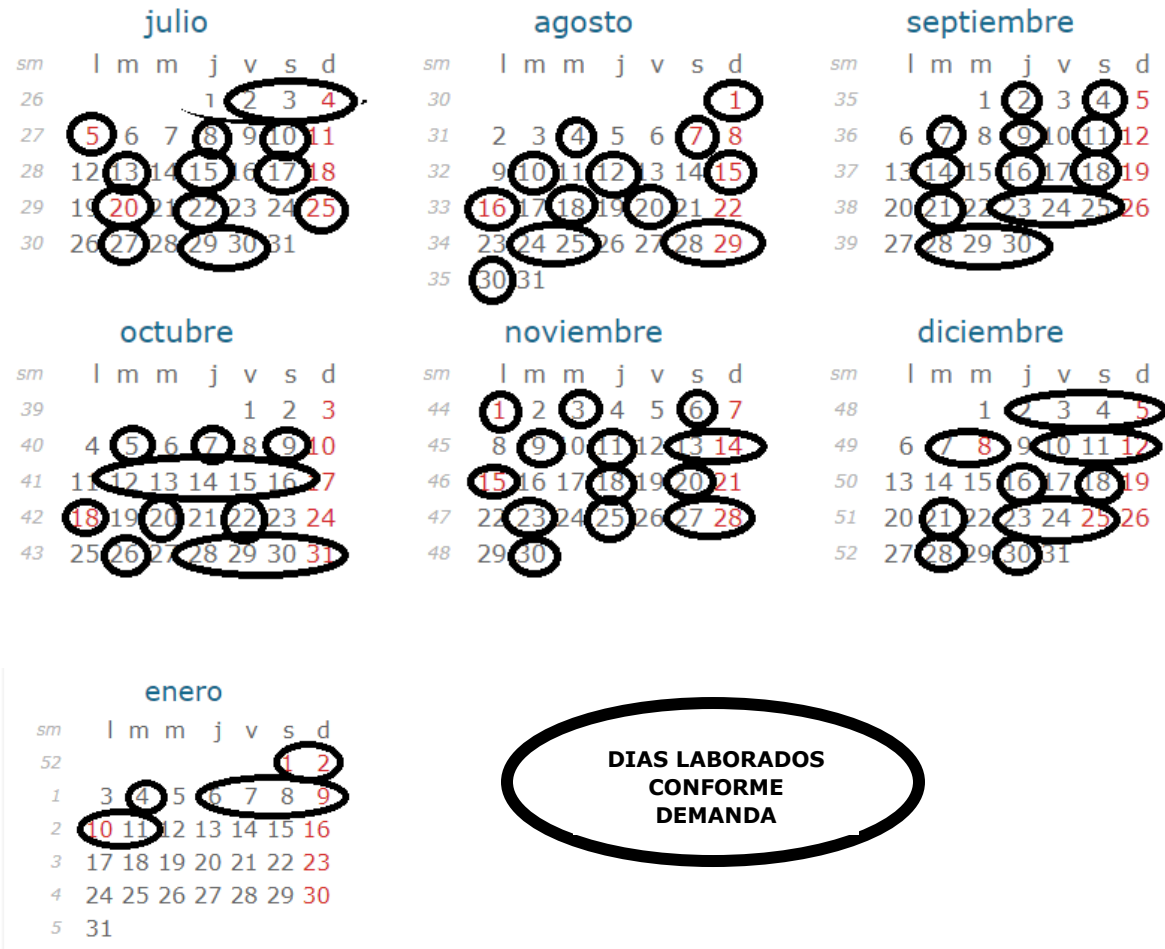
Por tal razón, no existe entonces duda que el extremo final determinado por el juez de única instancia, resultó ser el acreditado probatoriamente, incluso por confesión provocada de la actora.

Superado lo anterior, es del caso **analizar si existen acreencias laborales insolutas a favor de la demandante**, advirtiéndose que pese a que está probado la relación laboral, *"...ello no releva que en el proceso se acrediten otros supuestos trascendentales para la prosperidad del reclamo, como los extremos temporales de la relación, **el salario, la jornada laboral** y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167)..."*

Así las cosas, conforme los hechos de la demanda, la actora laboró los siguientes días entre el 2 de julio de 2021 y el 9 de enero de 2022 así:



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
MANIZALES, CALDAS



Conforme el interrogatorio de parte rendido por la actora **SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA** manifestó que laboraba días intercalados en la semana 2 ó 3 días, para un total de 5 días a la semana, y cuando el juez de origen le informó que diera un ejemplo, para tal efecto indicó que “*trabajaba de 3 días y 2 días, trabajaba la otra compañera y a los otros 2 días me tocaba a mí, entonces eran 5 días en semana y descansaba 2...*” “*si descansaba jueves y viernes, ya comenzaba sábado y domingo, entonces trabajaba 5 días en semana, como cayera los festivos, así nos tocaba intercambiados. Pero nos tocaba trabajar los festivos...*” luego cuando el juez la requirió para que indicará la inconsistencia presentada entre los hechos de la demanda y lo expuesto por ella frente a los días laborados, ella indicó que obedecía a un error de transcripción.

Posteriormente, tenemos que conforme los extremos laborales declarados en la presente acción, esto es del 2 de julio de 2021 al 9 de enero de 2022, y conforme lo indicado en los hechos, la actora laboró:

28 semanas (conforme el hecho 7 de la demanda)	
Jueves laborados	22
Jueves no laborados	6



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Acorde con lo narrado por la actora en su interrogatorio de parte ya citado, la misma indicó que descansaba los días jueves y viernes y trabajaba sábado domingo y lunes, así las cosas, confrontando sus dichos con los presupuestos facticos se tiene que la misma sólo descansó 6 de 28 jueves, comprendidos en los extremos laborales, de otro lado si ese ejemplo no obedeciese a la realidad, la accionante indicó que laboraba 3 días seguidos y descansaba 2, para un total de 5 días a la semana, dicha periodicidad tampoco se compadece de los expuestos en los supuestos de hecho de la demanda, pues en ellos no se logra extraerse periodicidad alguna, así las cosas como bien los avizó el *a quo*, se presentan serias inconsistencias en los mismos hechos de la demanda y en los dichos de la demandante en su interrogatorio, sin que sea dable determinar un patrón de días laborados lo que impide tener certeza de la cantidad de turnos, semanales, o mensuales a efectos de determinar el salario, presupuesto para la imposición de las condenas, como quiera que en los hechos de la demanda se indicó que la actora recibía **\$600.000 quincenales**, y en el interrogatorio absuelto, narró que le cancelaban \$40.000 por día laborado, luego, realizadas las operaciones del caso, tenemos que si como ella misma lo afirma laboraba 5 días por semana, su remuneración debía ser **\$400.000 quincenales**, y no la suma indicada en el libelo.

Así las cosas, como quiera que la remuneración de la actora, dependía del turno laborado, era menester acreditar probatoriamente los días efectivamente laborados y ante la ausencia de prueba en ese sentido, no era dable que el Despacho efectuara cálculos o suposiciones para establecer la remuneración de la accionante, sin que sea dable tampoco la aplicación del estatuto del salario mínimo porque no se demostró que la accionante laborara al menos 48 horas a la semana.

Por el mismo hilo, ante la ausencia de certeza y prueba de los días laborados por la señora SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA, no existía sustento para acceder a las pretensiones condenatorias irrogadas en la demanda.

Frente a este tema puntual del trabajo en días festivos, tiene dicho la jurisprudencia que para que se condene al pago de horas extras y trabajo suplementario debe probar el número de horas diarias laboradas, así



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

como el de los dominicales y festivos, las mismas deben ser probadas por quien pretende su pago, es decir, deben encontrarse plenamente acreditados los siguientes supuestos:

(a) La permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal.

(b) La cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas.

(c) Las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido, deben estar dedicados a las labores propias del trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades.

Así, no es admisible cuando se pretende probar de la jornada máxima legal, el número de horas extras laboradas, pues como ya lo ha dicho la Jurisprudencia, entre otras, en la CSJ SL8675-2017 *«No es posible [...], que deba ser tenido en cuenta el patrón de horas extras y contabilizar por todo el tiempo de servicio el número máximo de horas permitido por la ley, pues no se trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una [...]»*.

Así las cosas, considera el despacho que no existe una prueba fehaciente de los días y las horas laboradas por el demandante en trabajo suplementario y, por ende, halla acertada la decisión de primer grado.

Establecido lo anterior, procede el Despacho a estudiar lo relativo al **finiquito contractual**.

Para resolver este problema jurídico, en cuanto a la carga de la prueba, debe demostrar el trabajador el despido y corresponde al empleador probar la justeza de la causa, es decir que este incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente.



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Aduce la parte demandante de este litigio que la señora SANDRA MILENA QUINTERO VALENCIA fue despedida sin justa causa por su empleadora, no obstante, no invoca causal alguna.

Por su parte la demandada asegura que *"...decidió voluntariamente desde el día 9 de enero de 2022 (un día antes del remate de las ferias, que fue un lunes festivo), no volver a las labores que le había encomendado mi poderdante y cuando quiso hacerlo (5 días después), Sonia Prada, le solicitó, la incapacidad médica que soportara el motivo de su ausencia, que había sido según lo manifestado por Sandra Quintero por enfermedad, pero esta nunca la aportó;.."* (respuesta al hecho 3).

Hay que destacar que, conforme **la carga de la prueba, debe demostrar el trabajador el despido y corresponde al empleador probar la justeza de la causa, es decir que este incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales**, reglamentarias o contractuales acordadas previamente.

En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que además de motivarlo en causal reconocida, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

La accionante incumplió con la carga que le correspondía, es decir debía acreditar que la iniciativa del rompimiento contractual provino de su empleador, como quiera ni en los hechos de la demanda enuncia la causal de terminación, y en el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, la misma indicó frente a la terminación del contrato lo siguiente (1:22:59):

"...Ah, yo he entrado en resulta que yo eh yo entraba el 11 de enero y debido a que me dio una gripa muy fuerte porque eso fue estilo pandemia. Entonces yo me pronuncié el mismo día que fui al Centro de Salud de bosques del norte y el doctor me dio 5 días de incapacidad, pero entonces no me las daba escrito porque no me podía dar una incapacidad, porque como entiendo que es que no me tenían afiliada a salud.

Entonces por eso no me dan la incapacidad correcta, entonces yo me fui a llevarles al papel a Sonia, sin voz si nada, entonces la señora Sonia me dijo que tenía que llevar en la incapacidad. Yo le dije que correcto, pero no me la dieron. Entonces yo la yo igual le di el sustento a ella, que yo no podía trabajar porque era esa gripa



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

*fuerte donde estábamos en la pandemia entonces, debido a eso, el doctor me dijo que 5 días en casa. Cosa que ella no me la aceptó.
(...)*

Juez:

¿Qué pasó luego?

Luego ella, me hizo una llamada, yo estaba en casa porque no podía, era una gripa muy fuerte, inclusive se me fue la voz y yo estaba en casa y ella me llamaba muy formalmente, me dijo Milena, resulta que usted, no está enferma para estar en la calle, pero para laborar, sí, entonces al otro de bien sea conseguir otra señora o a Paula, entonces yo le deje bueno Sonia, disculpe, pero yo no me puedo ir de enferma, usted sabe qué pues uno enfermo que va a hacer, además me dieron 5 días hábiles, y si no me lo respeta, entonces listo. Entonces ya acudí a un abogado qué podíamos hacer...”

Luego revisado el dossier y el caudal probatorio, la parte actora no logró probar el despido implorado, así las cosas, comparte esta operadora judicial, en el entendido de **no declarar que la parte la demandante fue despedida sin causa justificada**, con la advertencia que la parte demandada solo tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido, es decir que, en el caso de marras, la parte demandada no está obligada en probar los motivos de despido.

En síntesis, como bien lo avizó el *a quo*, no estaban dados los presupuestos para que el Juzgado de origen reconociera las acreencias laborales imploradas y, por ende, se impone confirmar la decisión absolutoria.

No se impondrán costas de segundo nivel, toda vez que se conoce en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **JUZGADO CUARTO LABORAL CIRCUITO DE MANIZALES, (Caldas)**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, Caldas, el 31 de julio de 2023, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: NO IMPONER costas de segunda instancia.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Andrea Carolina Gonzalez Muñoz
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 004
Manizales - Caldas

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: 45d2666e05cf5efb30d0b1fc58c2ae79edc6feef9e96595f7152736ee473e53c

Documento generado en 14/11/2023 03:39:50 PM

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