



JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

En Bogotá D.C., a los 18 días del mes de febrero de 2021, estando dentro de la oportunidad legalmente establecida, el Juez treinta y ocho (38) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en asocio con la Secretaría, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta, previsto en el artículo 69 del CPTSS, respecto de la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2020, por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia, instaurado por **JONNY ESNEYDER HERNANDEZ LARA** contra **SEGURIDAD PRIVADA Y VIGILANCIA TEXAS LTDA**, con radicado **110014105006-2016-175-00**.

SENTENCIA

El señor **JONNY ESNEYDER HERNANDEZ LARA** a través de apoderado judicial, demandó a **SEGURIDAD PRIVADA Y VIGILANCIA TEXAS LTDA** para que mediante el trámite del Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia, se condene al pago de salarios debidos, auxilio de cesantías e intereses al auxilio de cesantías causados durante toda la relación laboral, compensación en dinero de las vacaciones, prima de servicios proporcional al tiempo laborado, cotizaciones para el riesgo de vejez durante toda la relación laboral, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por a no consignación de las cesantías en un fondo, indemnización por el no pago de las prestaciones sociales, las costas y agencias en derecho y lo que resulte probado ultra y extra petita.

El actor fundamentó sus pretensiones en que ingresó a laborar a órdenes de la demandada el día 3 de agosto de 2013, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de guarda de seguridad, devengando como ultima retribución mensual la suma de \$800.000; que trabajaba durante 12 horas y descansaba 12 horas; que prestaba personalmente el servicio en forma subordinada, que nunca le fueron cancelados sus salarios; que no fue afiliado a un fondo de cesantías; que no le fue pagado el auxilio de cesantías; que no le fueron pagados los intereses al auxilio de cesantías; que no le fue otorgado descanso remunerado ni compensado en dinero dicho descanso; que no le fue pagada la prima de servicios correspondiente a la proporción del tiempo trabajado; que nunca le realizaron aportes para los riesgos de invalidez, vejez y muerte; que dio por terminado el contrato por causa imputable al empleador el 3 de septiembre de

2013; que a la fecha no le han cancelado ni los salarios ni las prestaciones sociales como tampoco las indemnizaciones.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laboral de esta ciudad, estrado que la admitió en auto del 29 de septiembre de 2016 y una vez notificada la pasiva, señaló el día 3 de febrero de 2017, para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 72 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.

Instalada la audiencia, en la fecha previamente señalada, **SEGURIDAD PRIVADA Y VIGILANCIA TEXAS LTDA.** por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda y presentó como excepciones de mérito las de mala fe, cobro de lo no debido, posteriormente se declaró fracasada la conciliación, se saneó el proceso, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas y se corrió traslado para que las partes presentaran sus alegatos de conclusión.

Constituida la audiencia de juzgamiento, el juez de única instancia, se pronunció declarando la existencia de contrato de trabajo de obra o labor contratada que inició el 3 de agosto y finalizó el 5 de septiembre de 2013, devengando un salario equivalente a \$850.000, en virtud del cual el actor se desempeñó como vigilante y negó las restantes pretensiones incoadas, señalando que de acuerdo a las pruebas allegadas al plenario se evidenciaba que el actor recibió los valores reclamados en efectivo por parte de la empresa, así como el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral y finalmente que la renuncia obedeció únicamente a la voluntad del actor.

Tramitado el negocio en legal forma y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado procede el despacho a proferir la sentencia previas las siguientes

CONSIDERACIONES

EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

En relación con este aspecto, conviene precisar que en los juicios del trabajo es esencial establecer si existe o no contrato de trabajo, que resulta ser la fuente de

los derechos laborales y acreditados los extremos y el salario resulta factible efectuar las liquidaciones a que hubiere lugar.

Revisado el expediente en relación con la existencia del nexo laboral sustento de las pretensiones, militan en el expediente:

- Certificado de existencia y representación de la demandada (fl 7-9 del expediente).
- Registro único de afiliados a la protección social RUAF (fl 10-12 del expediente).
- Certificación laboral de fecha 26 de agosto de 2013 (fl 13 del expediente).
- Liquidación de prestaciones sociales (fl 47 del expediente).
- Acta de transacción y pago de la liquidación suscrito entre las partes (fl 48 del expediente).
- Reporte individual emitido por pagos simples (fl 49-50).
- Renuncia voluntaria presentada por el señor Hernández Lara dirigida a la demandada con fecha de recibido el 5 de septiembre de 2013 (fl 51 del expediente).
- Contrato de trabajo a labor contratada suscrito por las partes (fl 52 del expediente).
- Hoja de vida del actor (fl 53-54 del expediente).
- Certificado expedido por la ARL Colpatria (fl 55 del expediente).
- Formato de novedad de la nueva EPS (fl 56 del expediente).
- Formato de afiliación a la caja de compensación familiar (fl 57 del expediente).
- Resultado del dictamen del dictamen grafológico practicado sobre las firmas del señor Hernández (fl 105-114 del expediente).
- Informe de investigador de laboratorio en grafología forense (fl 197-208 del expediente).
- Informe de investigador de laboratorio análisis dactiloscopia (fl 209-216 del expediente).

Con fundamento en las pruebas reseñadas se encuentra acreditado que el actor prestó servicios a favor de la demandada en el marco de un contrato de trabajo vigente desde el 3 de agosto y hasta el 5 de septiembre de 2013, es decir por el término de 1 mes y 3 días, desempeñando el cargo de VIGILANTE.

Ahora bien, en lo que refiere a la **MODALIDAD DE CONTRATACIÓN**, menester es indicar que la parte demandante asegura que se trató de un contrato de trabajo a término indefinido, mientras que la parte demandada hace alusión a un contrato por obra o labor contratada.

Al punto, el artículo 45 del CST establece:

“DURACIÓN: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

Claro lo anterior, en lo que a ello refiere, la parte actora al absolver interrogatorio de parte aseguró no haber suscrito ningún contrato de trabajo, mientras que la demandada señaló que si se había suscrito contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor contratada pero que hacía referencia a un contrato a término indefinido.

Revisadas las pruebas documentales allegadas al plenario se puede colegir que entre las partes se suscribió un contrato por obra o labor contratada que inició el 3 de agosto de 2013 y finalizó el 5 de septiembre de la misma anualidad, en el marco del cual el demandante desempeñara la labor de vigilante como puede constatarse a folio 117 del plenario, amen que en el contrato de trabajo las partes estipularon lo siguiente:

“SEGUNDA: la etapa inicial de este contrato, con una duración de dos meses (02), será período de prueba (...), TERCERA: terminado el período de prueba, la duración de este contrato será a LABOR CONTRATADA y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y materia del trabajo es decir si es solicitado el cambio de lugar de trabajo y no hay disposición para ubicarlo en otro lugar se dará por terminada la labor contratada”

Lo anterior para denotar que el interés de las partes no era someterse a las reglas de los contratos de duración indefinida, siendo de anotar que si bien es cierto la

parte actora inicialmente tachó de falso el contenido del mismo, dicha tachadura no salió adelante, razón por la cual este cuenta con pleno valor probatorio.

En este orden de ideas, se puede inferir que la voluntad de las partes consistía en que la función encomendada al demandante dependiera de la obra o labor para la cual se le estaba contratando.

De otro lado en lo que atañe al **MONTO DEL SALARIO** devengado por el demandante en ejercicio de sus funciones, afirma la parte demandante que lo fue por valor de \$800.000, al paso la pasiva al dar contestación a la demanda aceptó tal afirmación.

No obstante, lo anterior, al examinar las documentales allegadas, específicamente en lo que refiere a la liquidación de prestaciones sociales, se advierte que esta se realizó tomando como salario devengado por el actor la suma de \$850.000, por lo que para todos los efectos este será el rubro a tener en cuenta por concepto de salario.

Sentadas las anteriores premisas procede el análisis de las pretensiones económicas deprecadas así:

SALARIOS, CESANTIAS, INTERESES A LAS CESANTIAS, PRIMA DE SERVICIOS Y VACACIONES

Pretende el promotor del juicio que se condene a la convocada al pago de los salarios dejados de percibir durante toda la relación laboral, así como las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

Frente a este ítem, el demandante al absolver interrogatorio de parte arguyó que a la finalización de la relación laboral no se le había cancelado el concepto de salario y menos aún las restantes prestaciones laborales, por lo que al cabo de un tiempo decidió citar a la empresa a diligencia de conciliación la que se surtió sin la comparecencia de la demandada, decidiendo entonces acudir a las instalaciones de la pasiva sin obtener una respuesta favorable.

A su turno, la demandada aseguró haber realizado todos los pagos correspondientes inherentes al contrato de trabajo suscrito con el demandante, lo cual encuentra sustento en la declaración rendida por la testigo MIRIAM YOLANDA CASTRO CAÑON, quien acudió en calidad de jefe de recursos humanos, quien señaló que el actor prestó sus servicios como vigilante durante 1 mes y 3 días y que por esta labor tales pagos se realizaban en efectivo así como las prestaciones sociales, y que por esa razón siempre se firmaba el acta donde se indicaba que no se adeudaban emolumentos al trabajador por parte de la empresa.

En este mismo sentido, reposa dentro del plenario la liquidación de prestaciones sociales en la cual se consagró

“CERTIFICO QUE TEXAS LTDA. ME CANCELÓ SALARIOS Y PRESTACIONES A QUE TUVE LUGAR POR EL TIEMPO QUE LABORÉ EN ESTA EMPRESA QUEDANDO A PAZ Y SALVO POR TODO CONCEPTO. RECIBO LA SUMA DE \$323.910”.

Así mismo, se allegó el acta de transacción de fecha 5 de septiembre de 2013, en la que se consigna el pago por valor de \$323.910.

Los anteriores documentos se encuentran manuscritos por el demandante, documentos que también cuentan con pleno valor probatorio al no haber prosperado la tacha de falsedad propuesta contra ellos por la parte actora.

De suerte que la parte demandada demostró en forma clara y certera el pago por los conceptos ahora reclamados, por lo que no queda camino diferente que confirmar la absolución respecto de las peticiones del rubro.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA.

Pretende la parte actora el cobro de la sanción moratoria, en su sentir por el no pago de la liquidación de salarios y prestaciones sociales, y como quiera que no hay condenas de índole salarial o prestacional a cargo de la accionada, no hay lugar a condena por este concepto, por lo que se confirmará la decisión del a-quo.

SANCIÓN MORATORIA POR LA NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTIAS A UN FONDO DE CESANTIAS

Pretende la parte demandante que se condene a la demandada a pagar la indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías a un fondo.

Al punto, el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece

“3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.”

De acuerdo a la norma transcrita, el empleador que no consigne las cesantías liquidadas a 31 de diciembre de cada año a un fondo de cesantías, antes del 15 de febrero del año siguiente, deberá cancelar un día de salario por cada día de mora en la consignación.

En este orden de ideas, la obligación de consignar las cesantías a un fondo perdura siempre que el contrato de trabajo que da origen a las mismas se mantenga vigente, y este pago debe realizarse a más tardar el 15 de febrero del año siguiente al que se causaron.

Descendiendo al caso de autos es claro que no resulta viable condenar a la demandada al pago de dicha sanción, ya que la relación laboral finalizó antes de tal calenda, por lo que las cesantías debían cancelarse de manera proporcional y directa al trabajador a la terminación del contrato, como se advierte que aconteció.

Consiguientemente se impone la confirmación de la providencia objeto de consulta.

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

Frente al pago de los aportes a la seguridad social, debe señalar el Despacho que el Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 señala como

afiliados obligatorios los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en los siguientes términos:

“AFILIACION AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

ARTICULO 15. AFILIADOS. Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta ley. Así mismo, los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegibles para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.”

De igual forma el Art. 17 de la citada disposición establece las cotizaciones al Sistema General de Pensiones en los siguientes términos:

Art.- 17: Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los Regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquellos devenguen.

Y el Art. 22 de la misma Ley impone al empleador la obligación de realizar el aporte para pensión en los siguientes términos:

“ARTICULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador es responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontar el salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladar estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.

El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.”

Claro lo anterior, una vez examinado el material probatorio allegado dentro del expediente se pueden observar las planillas de pago correspondientes al demandante que dan cuenta que la parte demandada no faltó con la obligación de realizar el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensión por el tiempo que el actor prestó servicios a su favor, esto es agosto a septiembre de 2013.

En consecuencia, esta pretensión también era pertinente resolver esta petición desfavorablemente a los intereses de la parte demandante.

TERMINACION DEL CONTRATO E INDEMNIZACION POR DESPIDO INDIRECTO

Pretende el demandante el reconocimiento de la indemnización del rubro al señalar se declare que el contrato finalizó en forma injusta por culpa del empleador.

De tal suerte, que el centro del debate jurídico que se plantea es determinar de conformidad con los hechos de la demanda y de su contestación, es si se trató de un despido indirecto imputable al empleador, por lo que habrá que tenerse en cuenta lo expresado por la H. Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral respecto de la demostración del despido:

"...La demostración de la justa causa del despido corresponde al patrono." la jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley..."

Se advierte que del material probatorio, específicamente en la reposa la carta de renuncia presentada por el actor a la demandada, con fecha de recibido el 5 de septiembre de 2013, en los siguientes términos:

"(...) por medio de la presente, me permito informar que he decidió renunciar voluntariamente de forma irrevocable al cargo que venía

desempeñando como vigilante desde el 03 de agosto de 2013 hasta el 05 de septiembre de 2013 (...) ”

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que la terminación del contrato operó por decisión unilateral del trabajador, quien al renunciar no adujo, al momento de la extinción, alguna conducta configuradora de justa causa imputable al empleador para la toma de la determinación, como para deducir la presencia de un despido indirecto.

Cabe anotar que el parágrafo del artículo 62 del CST, exige que la parte que termina unilateralmente el contrato laboral deba informar a la otra parte los motivos por los cuales toma dicha determinación, sin que posteriormente puedan alegarse motivos o causales distintas.

En suma, las pretensiones económicas de la demanda carecen de vocación de prosperidad, por lo que procede la confirmación de la sentencia objeto de consulta.

Sin costas en este grado jurisdiccional.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO TREINTA Y OCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar, en el marco del grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2020, por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá. Lo anterior por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en la instancia.

TERCERO: Por secretaria, envíese el presente expediente al Juzgado de Origen. Ofíciase.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

El Juez,

MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS

La Secretaria,

SHIRLEY TATIANA LOZANO DIAZ

Firmado Por:

**SHIRLEY TATIANA LOZANO DIAZ
SECRETARIO CIRCUITO
JUZGADO 38 LABORAL BOGOTÁ**

**MARCOS JAVIER CORTES RIVEROS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 38 LABORAL BOGOTÁ**

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:

fa53d046839ee5628147089ab8d6e4e1e17a2722dfafffc85693e5b4cd2b2f30

Documento generado en 18/02/2021 06:18:27 PM