



JUZGADO DOCE (12) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

PROCESO ORDINARIO LABORAL – CONSULTA

No.11001 41 05 003 2019 00273 01

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)

Procede el Juzgado Doce Laboral del Circuito de la Ciudad de Bogotá al tenor de lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C – 424 de 2015, a resolver el grado jurisdiccional de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el 27 de septiembre de 2022, dentro del proceso de única instancia 110014105003201900273-01, de MARISOL TIGUAQUE RAMOS contra SOAR CLEAN LTDA

Acto seguido, se profiere la siguiente,

SENTENCIA

ANTECEDENTES

Pretende la señora **MARISOL TIGUAQUE RAMOS**, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, del 8 de junio al 8 de septiembre de 2014 la cual terminó de manera unilateral sin justa causa, junto con el pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones por la duración de la relación, junto con la indemnización por despido sin justa causa, e intereses moratorios.

Como hechos fundamento de las pretensiones, expone que firmó contrato por obra o labor con SOAR CLEAN LTDA el 3 de junio de 2014, para el mantenimiento y aseo de zonas comunes del sitio asignado, devengando la suma de 1 SMLMV. Afirma que la relación laboral terminó mediante comunicado del 8 de septiembre de 2014 en el que la demandada señala la existencia de una fuerza mayor. Finalmente, indicó que a la fecha de presentación de la demanda el empleador no ha cancelado la totalidad de las prestaciones que le corresponden.

POSICIÓN DE LA PARTE DEMANDADA



La apoderada de la parte demandante realizó el trámite de notificación del que trata el art. 291 del C.G.P. y el Juzgado adelantó la notificación del artículo 8 de la Ley 2213 de 2022, sin que la demandada se hiciera presente, razón por la cual mediante proveído del 24 de junio de 2022 se designó curador ad litem quien se notificó de la demanda el 5 de julio de 2022 y se efectuó el registro en TYBA.

Posterior a ello, en providencia del 22 de agosto del 2022 se reconoció personería al curador ad litem de SOAR CLEAN LTDA y se procedió fijar fecha de audiencia para el 27 de septiembre siguiente, en el que la curadora contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones cuarta en adelante declarativas, acepta las contenidas en los numerales 1 a 3 y sobre las condenatorias manifestó que se reservaba el derecho a oponerse. Respecto a los hechos, acepta del 1 a 4, 10 a 11 y niega los demás. Formuló las excepciones de prescripción y la genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, mediante sentencia del 27 de septiembre de 2022, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 3 de junio al 8 de septiembre de 2014, declaró probada la excepción de prescripción y absolvió a la accionada de las pretensiones de la demanda, sin condena en costas.

Fundamentó su decisión, afirmando que en aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato a término indefinido del 3 de junio al 8 de septiembre de 2014, en virtud del cual la accionante, ostentó el cargo de Servicios Generales devengando 1 SMLMV. Aseguró que pese a que la actora tenga derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones, e indemnización por despido sin justa causa, en el presente asunto opero el fenómeno de la prescripción establecido en los artículos 151 del C.P.T.S.S. y 488, 489 del C.S.T., ya que desde la terminación del contrato hasta la fecha de presentación de la demanda transcurrieron más de tres años, aclarando que del trámite adelantado ante el Ministerio del Trabajo y la solicitud de prestaciones sociales de fecha 12 de mayo de 2016 aportadas con la demanda, no se desprende que haya interrumpido la prescripción, al no demostrarse que hayan sido de conocimiento del empleador demandado.



CONSULTA

En atención a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia C – 424 de 2015, el expediente fue remitido por el Juzgador de instancia, a aras que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionante, dada la absolución de la demandada de las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes dados en precedencia, corresponde a este despacho determinar, dado que no se discute la existencia del contrato de trabajo, si la accionante tiene derecho a las prestaciones sociales, indemnización por despido entre otras acreencias laborales y en caso afirmativo, si estas se encuentran cobijadas por la prescripción.

CONTRATO DE TRABAJO

No es tema de controversia, la relación laboral que existió entre las partes, la cual fue declarada por al a quo, respecto a que entre estas, existió un contrato de trabajo a término indefinido del 3 de junio al 8 de septiembre de 2014, en el que la actora prestó sus servicios en el cargo de servicios generales, devengando un salario mínimo legal mensual vigente.

CESANTÍAS, INTERESES A LAS CESANTÍAS, PRIMA DE SERVICIOS Y VACACIONES

Pide la demandante, se condene a la demandada al pago de las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones por todo el tiempo laborado,

Es así, como debe precisarse que de conformidad con el inciso final del artículo 167 del C.G.P. "*los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba*" caso en el cual, la carga de la prueba se invierte y es el legítimo contradictor quien debe desvirtuarlos; situación que el presente caso no se dio, pues no obra prueba alguna de la cual pueda evidenciarse que la pasiva haya cancelado suma alguna a la



actora por los conceptos solicitados, de ahí que la accionante tenga derecho a su pago.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sobre el tema, es del caso indicar que las causas de terminación de todo contrato de trabajo se encuentran consignadas de una parte, en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, convención o pacto colectivo aplicable al trabajador y de otra, en la legislación laboral, esencialmente en el artículo 62 del CST; de tal forma que si la culminación del vínculo laboral no se debe a ninguno de los escenarios planteados en las disposiciones en comento, sin que se acredite la estructuración de la causal alegada, se configura entonces un despido sin justa causa, lo que de suyo, comporta consecuencias jurídicas relevantes para las partes integrantes de la relación laboral, tal como el pago de la indemnización pretendida a cargo del empleador.

Dicho esto, al verificar la comunicación mediante la cual la demandada manifiesta que da por terminada la relación laboral, se observa que enunció como justa causa la señalada en la cláusula OCTAVA - CUARTA del contrato de trabajo, que titula "*fuerza mayor*" y en la que indica, que en caso de que se terminen definitivamente uno o algunos de los contratos celebrados entre la empresa y sus clientes, ocasiona un evento de fuerza mayor, por la imposibilidad del empleador de mantener la densidad de trabajadores dando lugar a la terminación unilateral del contrato que lo ata al empleado.

Conforme a ello, si bien esa causal se encuentra inmersa en el contrato como justa para darlo por terminado, lo cierto es que no se probó por parte de la demandada que en efecto se haya culminado uno o varios contratos de prestación suscritos con los clientes y que por ello, no se podía mantener la relación laboral con la actora, más aun si se tiene en cuenta que no se logra determinar que la prestación del servicio de la demandante estuviera ligada a un cliente en específico, en virtud del cual pudiera ser retirada por la finalización de la contratación; luego es claro que la actora tiene derecho al pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

PRECRIPCIÓN

Previo a proferir condena respecto de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido de las que se dijo, tiene derecho la accionante, se hace necesario pronunciarse sobre la excepción de prescripción propuesta por la curadora de



la demandada y que fue declarada por el a quo.

Sobre el tema, se tiene que los artículos 488 y 489 del C.S.T., en armonía con el art. 151 del C.P.L., regulan en su integridad lo atinente a la prescripción de los derechos laborales, indicando que las acciones derivadas de estos prescriben en tres años, contados desde que la obligación se hace exigible. Término que se interrumpe por una sola vez por un lapso igual, con el simple reclamo del trabajador recibido por el empleador, sobre un derecho o una prestación debidamente determinados.

Dicho esto, encuentra el despacho que la demandante reclama el pago de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa, con ocasión a la relación laboral que existió con la demandada cuya fecha de terminación data del 8 de septiembre del 2014, siendo esta fecha a partir de la cual, la actora contaba con tres años para bien sea interponer la demanda o interrumpir dicho término con el simple reclamo dirigido al empleador; situación que no ocurrió, pues al revisar el material probatorio allegado, se observa solicitud de fecha 12 de mayo de 2016 dirigida al empleador solicitando los conceptos que pretende en la demanda (pg. 19 archivo 01), la cual, no cuenta con un sello o firma que acredite fue recibida por la pasiva y en lo que respecta a la certificación expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social No 2175, en la que se indica que la demandante se hizo presente a la audiencia de conciliación, tal documento no puede entenderse como signo de interrupción del medio exceptivo, toda vez que se desconoce si también se remitió citación a la entidad convocada y de existir, no se evidencia cual fue el motivo de la citación y si esta, se entregó en la dirección que figura en el certificado de Cámara y Comercio; de ahí que al no existir certeza si el empleador tuvo conocimiento de la diligencia administrativa y el motivo de esta, no puede decirse que el término prescriptivo fue interrumpido.

De suerte que, al no probarse que la prescripción fue interrumpida, es claro que la demandante tenía hasta el 8 de septiembre de 2017 para presentar la demanda, lo cual devino solo hasta el 22 de abril de 2019 (pg. 31 archivo 01), esto es, transcurridos más de tres años después de la culminación del vínculo, de ahí, que las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido a que tiene derecho, se encuentren prescritas tal y como lo expuso el a quo en la sentencia consultada.

Por lo anterior y sin más consideraciones, se **CONFIRMARÁ** el proveído objeto de consulta.



COSTAS

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

El **Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, D. C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en este grado jurisdiccional de consulta.

La presente decisión se notifica por edicto.

MELISSA ALARIO VARGAS
JUEZ