

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**REF.: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
RADICADO: No. 110014105002-2020-00606-01
DEMANDANTE: LESTIS MONTIEL TEHERÁN
DEMANDADA: MARÍA VICTORIA ORTIZ LEGUIZAMÓN**

Bogotá D.C., quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, en armonía con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de **LESTIS MONTIEL TEHERÁN**, en virtud de la sentencia proferida el ocho (08) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que la demandante promovió contra **MARÍA VICTORIA ORTIZ LEGUIZAMÓN**.

ANTECEDENTES

La demandante pretende que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes, que nació de la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo por periodo de 6 meses, que inició el 16 de marzo de 2016, y se extendió hasta 25 de marzo de 2018, el cual feneció de manera unilateral por parte de la demandada; en consecuencia de ello, se condene al reconocimiento y pago del salario de la última quincena del año 2018, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones durante el periodo del 1 de enero al 25 de marzo de 2018, junto con el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa de la relación laboral.

Como sustento de sus pretensiones, la convocante a juicio manifestó que suscribió contrato de trabajo a término fijo por periodo de 6 meses, el cual inició el 16 de marzo al 16 de septiembre de 2016, siendo prorrogado así:

1. 16 de septiembre de 2016 al 16 de marzo de 2017
2. 16 de marzo de 2017 al 16 de septiembre de 2017
3. 16 de septiembre de 2017 al 16 de marzo de 2018
4. 16 de marzo de 2018 al 16 de marzo de 2019.

Afirmó que fue contratada por un salario de \$689.455.00, para desempeñar el cargo de empleada del servicio doméstico, con funciones como limpieza

general del inmueble, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, en el domicilio de la demandada, carrera 52 # 123B – 20 en la ciudad de Bogotá, el cual debería desarrollarse de manera personal, siguiendo las instrucciones de la convocada, en horario de 07:00 a.m. a 05:00 p.m.; pese a lo anterior, el día 25 de marzo de 2018 la señora **MARÍA VICTORIA ORTIZ LEGUIZAMÓN** dio por terminado el vínculo laboral de manera unilateral sin justa causa, sin hacerle pago de la liquidación por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 25 de marzo de 2019, adeudándole acreencias laborales, vacaciones e indemnización por la terminación sin justa causa de la relación laboral; adicional a ello, le adeuda el salario de la última quincena; por ello, el día 26 de septiembre de 2019, ante el Ministerio de Trabajo, fue celebrada audiencia de conciliación, a la que compareció la demandante y la apoderada judicial de la demandada, sin llegar a ningún acuerdo conciliatorio.

La demanda fue radicada el 27 de octubre de 2020, como consta a folio 22 del archivo 01 de plenario virtual; siendo asignada el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, siendo admitida mediante proveído de fecha 27 de noviembre de 2020 (Archivo 02), notificando a la demandada a través de Curador Ad –Litem, conforme auto visible en archivo 010 del diligenciamiento digital, toda vez que el envío de la citación establecido en el artículo 291 del CGP, y el posterior envío del aviso de notificación conforme artículo 292 del CGP, en armonía con lo determinado en artículo 29 del CPTSS (archivo 06 y archivo 09 respectivamente) no resultaron efectivos, pues la llamada a juicio no compareció al litigio; en igual sentido, reposa en archivo 017 anotación de la convocada en el Registro Nacional de Personas Emplazadas.

Al dar contestación a la demanda por parte del Curador Ad-Litem que representa la demandada, manifestó no constarle los hechos de la demanda; igualmente, manifestó estarse a lo probado en el proceso, y formuló las excepciones que denominó insuficiencia del poder, cobro de lo no debido, no notificar la demanda dentro de año siguiente a su admisión y la genérica.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, mediante sentencia proferida el 8 de agosto de 2023 resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, conforme con las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: Teniendo en cuenta que la sentencia es desfavorable a los intereses de la parte demandante envíese en consulta a los juzgados laborales del circuito para que se surta el grado jurisdiccional de conformidad con lo establecido en el Artículo 69 del C.P.T. y S.S. y lo dispuesto en la sentencia C-425 de 2015.”.

COMPETENCIA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, este Juzgado es competente para dirimir el grado jurisdiccional de consulta

concedido en favor de la demandante por parte del Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá en decisión del 8 de agosto de 2023.

ALEGATOS

Mediante providencia del día 9 de octubre de la presente anualidad, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, por el término común de cinco (5) días, se le corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Sin embargo, las partes guardaron silencio y no presentaron alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Radica en establecer si entre las partes existió una relación laboral en los extremos temporales, modalidad y salario indicados en el libelo introductorio; en consecuencia de ello, si se adeudan las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa deprecados.

En esa medida, el Juzgado deberá confirmar, modificar o revocar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá el ocho (8) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

CASO CONCRETO

Del acervo probatorio que reposa en el archivo 01 del plenario digital, se encuentra a folio 15, cédula de ciudadanía de la demandante, donde indica que nació el 27 de julio 1970.

Posteriormente a folio 16, reposa documento titulado "*Contrato de trabajo (Servicio doméstico a término fijo)*" donde se lee que el empleador es **MARÍA VICTORIA ORTIZ LEGUIZAMÓN**, Lugar de domicilio del empleador Carrera 52 # 123B – 20 en Bogotá; Como trabajador indica ser la demandante, con salario \$689.455.00, junto con auxilio de transporte de \$77.700.00, pagaderos de manera quincenal, iniciando laborales el día 16 de marzo de 2016, por duración de 6 meses; Para cumplir funciones en casa de familia, tales como aseo, lavado, planchado, preparación de alimentos y cuidado de niños.

En mismo documento, en clausula segunda, advierte que dentro de la remuneración pactada se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos. Aunado a ello, a parágrafo se lee que los beneficios, auxilios de alimentación, habitación, vestuario, en dinero o especie, no constituye salario. También indica, a clausula tercera, que el lugar donde se presta el servicio es la vivienda del empleador.

A su vez, a clausula quinta, informa que el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado, incluido en el salario; En clausula sexta

advierde las justas causas para dar por terminado el contrato de manera unilateral; En clausula 7, establece el trabajo extra, dominical y festivos; En clausula 8, señala la afiliación y pago del Sistema Integral de Seguridad Social.; Para finalizar, afirma en clausula 9, la prórroga del presente acuerdo, donde determina la duración del mismo. Documento que indica ser suscrito por las partes el día 16 de marzo de 2016.

Posteriormente, a folios 19 y 20, milita constancia de diligencia ante el Ministerio del Trabajo, del 26 de septiembre de 2019, la cual resultó fracasada.

No obstante, dentro de dicho documento, se expuso que la demandante ingresó a laborar en la casa de la demandada en diciembre de 2018 hasta abril de 2019, mediante contrato verbal, para realizar oficio en casa, cuidado de niños, en horario de lunes a sábado de 08:00 a.m. a 08:00 p.m., con asignación salarial mensual de \$1.000.000.00; a su vez, también indicó que *“en papeles la situación es otra”*, y que, con tal diligencia, pretendía reclamar el pago de la liquidación de prestaciones sociales y de la quincena de abril por valor de \$500.000.00.

Dentro de mencionada diligencia, la profesional del derecho que representaba los intereses de la empleadora, informó que el contrato inició el 1 de febrero de 2019, y finalizó el 24 de abril de 2019, en atención a la renuncia presentada de manera escrita por parte de la trabajadora, aquí demandante, siendo liquidados y pagados los 9 días laborados de la quincena contemplada por el periodo del 16 al 24 de abril de 2019, el mismo día de la renuncia. También afirmó que la demandante devengaba el salario mínimo mensual vigente, por laborar en jornada ordinaria, y recibió el pago de todas las acreencias laborales.

Para finalizar, se tiene del interrogatorio de parte practicado a la demandante que el motivo de despido fue una discusión que se originó cuando la demandada llegó del trabajo, y la extrabajadora la pregunta si puede irse, a lo que la convocada le indica que no, hasta tanto aliste la maleta del hijo; sin embargo, no se encontraron objetos de propiedad del menor y la empleadora en medio de gritos le indica que se fuera de la casa. No obstante, advierde la demandante que posterior a ello, el esposo de la demandada la volvió a llamar para que regresara a la casa.

También afirmó que, la empleadora la liquidaba todos los años, pero del último periodo trabajado le indicó que lo había consignado en el Banco Agrario, lo cual nunca ocurrió, ni el pago de la última quincena.

Posteriormente, al preguntarle la fecha del despido, la demandante informa que no recuerda, que fue en semana santa del año 2018 a 2019. Y, respecto de la fecha de inicio de labores tampoco, tiene claridad, aunque después afirma que inició en el año 2011, pero que todos los años la liquidaban, por lo que lo adeudado es lo concerniente a la liquidación por el tiempo laborado del año 2018 y la última quincena.

Verificado el lineamiento jurisprudencial y las normas que rigen la materia, el Despacho, de entrada, determina que la sentencia consultada habrá de confirmarse, acogiéndose al criterio de la Juez Aquo; es decir, una vez

realizado el estudio integral de las pruebas allegadas y debidamente practicadas en el litigio, resulta efectivo afirmar que la demandante no logró acreditar los elementos necesarios para concluir la existencia de un contrato de trabajo en los extremos temporales indicados, ni en las condiciones señaladas, pues lo cierto es que para gozar de la presunción contemplada en el artículo 24 del CST, la parte demandante, debía probar la prestación personal del servicio, situación que brilló por su ausencia.

Lo anterior, en la medida que basta con acudir al artículo 23 del CST, donde se establece los elementos necesarios para estar inmerso en una relación regida por un contrato de trabajo, así:

"Artículo 23. Elementos esenciales

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen."

No obstante, también es sabido que la Ley contempla presunción legal establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

Es decir, tal presunción de subordinación se activa en el momento que la demandante prueba, conforme a la carga que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso, que prestó sus servicios personalmente al demandado.

"ARTÍCULO 167. CARGA DE LA PRUEBA. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen."

También resulta importante citar la **Sentencia 362 de 2018** de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la cual de manera enfática se afirmó que la presunción del contrato de trabajo no es automática y admite prueba en contrario. Advirtiendo igualmente que quien afirma la existencia del contrato de trabajo le corresponde demostrar la prestación personal del servicio, para así favorecerse de la presunción legal del artículo 24 del CST, como se ha venido señalando en el transcurso de esta parte motiva.

Igualmente, conforme los principios de necesidad y carga de la prueba consagrados en los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente

allegadas al proceso lo mismo que a las partes incumbe probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, resulta indudable que la carga probatoria que recaía en la parte demandante no fue efectivamente desplegada, pues lo cierto es que no basta con el mero dicho de demandante para determinar que la relación que regía a las partes se dio en las condiciones narradas, por tal motivo, no se aprecian elementos de juicio que permitan la prosperidad de lo deprecado en la demanda interpuesta.

Aunado a lo anterior, también resulta importarte resaltar que a fin de determinar una relación laboral regida por un contrato de trabajo es indispensable tener certeza de los extremos temporales, monto del salario, jornada laboral, horas extras, aspectos que, como se observa, no se encuentran demostrados dentro del litigio, máxime cuando del mismo interrogatorio de parte surtido por la extrabajadora se encuentran varias imprecisiones en las fechas, o mejor, ni la misma convocante a juicio tiene claridad en los extremos temporales alegados; Junto a ello, al informar que los contratos se liquidaban a su terminación, resulta también dudoso si el periodo que alega la demandante resulta de la prórroga contemplada en el numeral 2, artículo 46 del CPTSS, o se está en presencia de un nuevo contrato, por lo que mal resultaría determinar cómo cierto, situaciones que al luz del material probatorio resultar dudosas.

En esa medida, como bien lo concluyo la A quo se impone absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, y por ende se confirmará la sentencia consultada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el ocho (08) de agosto de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, dentro del proceso ordinario que promovió **LESTIS MONTIEL TEHERÁN** contra **MARÍA VICTORIA ORTIZ LEGUIZAMÓN**.

SEGUNDO: SIN COSTAS por no haberse causado.

TERCERO: En firme el presente proveído, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


MACÍAS
ANDRÉS MACÍAS FRANCO
Juez