

JUZGADO TREINTA Y CINCO LABORAL DE CIRCUITO



BOGOTÁ D.C.

REF.: GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA No. 07-2019-00287-01

DEMANDANTE: MARIA EDITH ARDILA

DEMANDADOS: TOTAL CLEANING COLOMBIA S.A.S.

Bogotá, D.C., cuatro (04) de agosto de dos mil veintidós (2022)

S E N T E N C I A

Procede este Despacho Judicial a decidir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, como quiera que la sentencia proferida el 17 de febrero de 2022 por parte del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá fue totalmente adverso a los intereses del trabajador.

A N T E C E D E N T E S:

DEMANDA

La señora MARIA EDITH ARDILA, demandó por intermedio de apoderado judicial especial a TOTAL CLEANING S.A.S., para que previos los trámites de un proceso Ordinario Laboral de única instancia se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 05 de septiembre del 2017 hasta el 08 de marzo del 2018, devengando un salario de \$737.717, finalizado por causal imputable al empleador y en consecuencia, se condene al pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, sanción por no consignación de las cesantías, la indemnización contemplada en el artículo 65 del C.S.T., y la sanción por el no pago de intereses a las cesantías.

HECHOS, TRÁMITE Y CONTESTACIÓN

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló que el 05 de septiembre del 2017 suscribió un contrato de trabajo con la demandada para desempeñar el oficio de operaria de aseo, laborando de lunes a sábado y percibiendo un salario mensual de \$737.717, hasta el 05 de marzo del 2018, cuando al acudir a los servicios de salud, le negaron la atención aduciendo falta de pago de los aportes respectivos, por lo que decide dar por terminado de manera unilateral el contrato por el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

La demanda fue admitida el día 09 de agosto de 2019 (folio 27 del numeral 1 del Exp. Digital), la entidad demandada fue emplazada en providencia del 20 de mayo del 2021, nombrándose curador ad-litem, se realizaron las publicaciones respectivas como se evidencia a folios 149 a 155 y en audiencia realizada el 17 de febrero del 2022 se dio por contestada la demanda.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, adelantó el trámite correspondiente al proceso ordinario y absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Consideró que la parte actora no cumplió con su deber probatorio y no demostró la prestación del servicio ni el extremo final de la

relación laboral por lo que absolvió a la demandada de todas las pretensiones invocadas en su contra.

Así entonces, en atención a que la decisión del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad a lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 de 2015, y no observándose causal de nulidad que invalide lo actuado y reunidos como se encuentran los presupuestos procesales, se procede a decidir la Consulta, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES:

En virtud del grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, el problema jurídico que concentra la atención del despacho en esta oportunidad es determinar si entre la demandante y Total Cleaning S.A.S., existió una relación laboral y en consecuencia se imparta condena por prestaciones sociales, aportes a seguridad social, vacaciones e indemnizaciones.

RELACIÓN LABORAL

Sea lo primero señalar que el contrato de trabajo es definido en el artículo 22 del C.S.T., como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración y el artículo 23 establece los elementos esenciales del mismo.

A su vez, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala: *“En lo que tiene que ver con la existencia de una relación laboral según lo previsto en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, debe aclararse que esta se produce por la prueba certera de los elementos que le dan origen conforme el primero de los citados artículos, o por la presunción consagrada en el segundo, tras la acreditación concreta del servicio personal de un individuo.”* (Rad. 88300. 10 de mayo del 2022. M.P. Ana María Muñoz Segura)

En el folio 16 del numeral 1 del expediente, se observa el contrato de trabajo a término indefinido aportado por la demandante, suscrito por la entidad demandada en el cual se establece que la actora ejercerá el cargo de operaria de aseo con un salario mensual de \$737.717 y una fecha de inicio del 05 de septiembre del 2017.

Por lo que se encuentra demostrado, conforme a la documental reseñada, la existencia del contrato de trabajo de la demandante con la entidad demandada.

Ahora bien, comprobado el vínculo que unió a las partes se analizara si la parte actora demostró los extremos temporales, tal como lo determina el órgano de cierre: *“En relación con la demostración de la existencia del contrato de trabajo, esta Corte ha señalado de manera reiterada, que a la parte actora le corresponde acreditar la actividad personal a favor del pretendido empleador, y cumplido ello, se exime de aportar las pruebas que den cuenta del elemento de la subordinación o dependencia, pues en virtud del artículo 24 del CST, éste se presume. Ahora, dicha presunción no implica que el demandante se releve de demostrar otros aspectos importantes para la definición de la vinculación, como por ejemplo la vigencia o extremos temporales en que se desarrolló la labor.”* (Rad. 85747. 10 de mayo de 2022. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota)

Al respecto se evidencia en el expediente como medios probatorios aportados por la parte actora únicamente la documental correspondiente al contrato de trabajo (fol.16), el acuerdo de confidencialidad (fol. 13) y el acta de entrega de dotación (fol. 12), todas con fecha 05 de septiembre del 2017.

Documentales de las cuales no es posible establecer el periodo de tiempo en el cual la actora prestó sus servicios a favor de la demandada, ya que las mismas fueron realizadas en un solo día que corresponde al inicio de la relación laboral, sin que del contrato de trabajo se pueda presumir dicho espacio de tiempo, tal como lo ha señalado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: *“Por último, sin perjuicio de la senda escogida por la recurrente, no está por demás advertir que, en lo que tiene que ver con la carga de la prueba de los extremos de la relación, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que la acreditación del tiempo servido y del salario debe ser suministrada por el trabajador que demanda la prestación. En ese sentido, no es suficiente demostrar la existencia del contrato de trabajo para que se estime que en su favor obra la presunción de que el tiempo de servicio y el salario son los enunciados en la demanda”* (Rad. 71824. 14 de julio de 2020. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota)

Razón por la cual, si bien, contrario a lo manifestado por el ad quo, la parte actora demostró la existencia del contrato de trabajo, lo cierto es que no comprobó el periodo de tiempo en que el mismo estuvo vigente, aspecto necesario para determinar la procedencia de las condenas solicitadas, como lo prescribe el órgano de cierre: *“Tampoco resulta desacertada la exigencia probatoria de los extremos temporales de la alegada prestación personal del servicio, pues la presunción prevista en el artículo 24 del CST, no exonera al trabajador que pretende su aplicación de demostrar otros supuestos necesarios para la procedencia de las obligaciones laborales, tal como se precisó en decisión CSJ SL 6 mar. 2012, rad. 42167. Por ende, no resulta equivocada la intelección del colegiado al afirmar que no solo debía demostrarse la prestación personal del servicio sino su vigencia, elementos que no encontró demostrados.”* (Rad. 85747. 10 de mayo de 2022. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota)

Adicionalmente sea del caso recalcar que así se encuentre demostrado por la parte actora la existencia del contrato de trabajo su deber probatorio se debe extender a los extremos temporales sin que sea posible presumir los mismos, como lo reitero la Corte Suprema de Justicia: *“Por último, sin perjuicio de la senda escogida, debe recordarse que los extremos inicial y final de la relación laboral no se presumen y, por ende, constituye obligación procesal de la parte demandante demostrarlos, so pena de asumir las consecuencias adversas que ello conlleve, tal y como ocurrió en el presente caso (CSJ SL17135-2016). Sobre el particular, esta Corte ha considerado que, además de demostrar la actividad personal que da lugar a la presunción que se cuestiona, es necesario acreditar otros supuestos de hecho necesarios para la procedencia de las obligaciones laborales que el trabajador reclama.”* (Rad. 84823. 13 de julio de 2021 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota)

Aunado a lo anterior tampoco le es posible a este Despacho determinar de manera aproximada el extremo final de la relación laboral ya que no se encuentra demostrado el periodo de tiempo en que se prestaron los servicios y que se permita tomar como referente para el cálculo de los derechos laborales pretendidos, tal como lo establece la Corte Suprema de Justicia: *“Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.”* (Rad. 64522. 03 de mayo del 2022. M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez)

Es así que si bien se encuentra demostrado el vínculo laboral que unió a las partes, la demandante no comprobó el extremo final de dicha relación, faltando así a su deber probatorio, lo que impide que sea factible impartir condena por los rubros pretendidos

aunado a que tampoco se probó un periodo de tiempo en el cual se prestaron los servicios a efectos de que el operador judicial pudiera determinar de manera aproximada el momento en que culminó la relación laboral.

Por lo que, ante la precaria actividad probatoria desplegada por la parte actora en relación con el extremo final de la relación laboral, se deberá confirmar la absolución decretada por el juez de instancia, por las razones aquí expuestas.

En consecuencia, se confirmará el fallo proferido el 17 de febrero de 2022 por el Juzgado 7 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO TREINTA Y CINCO 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 consultada proferida el 17 de febrero de 2022 por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,

El Juez,



RAFAEL MORA ROJAS

Firmado Por:
Rafael Camilo Mora Rojas
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 035
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **f8032928f69a290854b8153f54136436523dcdb5839dde5756f97955fb104e80**

Documento generado en 09/08/2022 04:49:34 PM

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