



JUZGADO OCHENTA Y SEIS (86) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Transformado transitoriamente en
JUZGADO 68 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ
Bogotá D.C., dieciocho (18) de abril de dos mil veintidós (2022)

Expediente.110014003086 2021-00509 00

Se agrega al expediente la respuesta allegada por el pagador JOSE JULIAN CESPEDES AVILA. (No 34-36 exp digital), respecto de la medida cautelar decretada, la cual se pone en conocimiento de la parte actora, para los fines a que haya lugar.

NOTIFÍQUESE, (2)

NATALIA ANDREA GUARÍN ACEVEDO
JUEZ

<p><u>NOTIFICACIÓN POR ESTADO:</u></p> <p>El auto anterior es notificado por anotación en estado No. <u>027</u> de hoy</p> <p><u>19 DE ABRIL DE 2022</u></p> <p>La Secretaria,</p> <p>NANCY MILENA RUSINQUE TRUJILLO </p>

Bogotá D.C., 31 de marzo de 2022

Señora Juez

NATALIA ANDREA GUARÍN ACEVEDO

JUZGADO 86 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ transformado transitoriamente en

JUZGADO 68 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ

CARRERA 10 No. 19- 65 PISO 5 CAMACO

cmpl86bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

REFERENCIA: 110014003086 2021-00509 00

Respetada señora Juez,

De acuerdo con el auto del veinticuatro (24) de mayo de 2021, del proceso ejecutivo de la referencia, se decreta el embargo y retención de la quinta parte que exceda el salario mínimo que perciba o llegare a percibir la demandada MARIA CRISTINA RATIVA PAEZ como empleada mía y se me oficia con el oficio No. 0940 del 31 de mayo de 2021, limitando la suma de \$5.700.000.

Sin embargo, por medio de este memorial pongo de presente que mi empleada, la señora MARIA CRISTINA RATIVA PAEZ inició contrato laboral conmigo desde el 2018 devengando un salario diario de \$39.013 trabajando dos (2) días a la semana. A partir del año 2020 ha estado trabajando tres (3) días a la semana, y el valor actual del salario trabajando tres (3) días a la semana es de \$48.098,98 continuando recibiendo menos de un salario mínimo legal mensual vigente.

Como usted puede notar señora Juez, mi empleada devenga menos del salario mínimo legal mensual vigente, por lo que legalmente no me es posible hacerle ningún tipo de descuento o retención, ya que como es de su conocimiento, en virtud del artículo 154 del Código Sustantivo del Trabajo *"No es embargable el salario mínimo legal o convencional"*, y de acuerdo con el artículo 155 del mismo estatuto *"El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte"*, y en este caso, no se llega ni siquiera al salario mínimo legal mensual vigente por trabajar tres días a la semana.

El valor que le pago como empleador se encuentra conforme a la ley en aplicación del numeral 3 del artículo 19 de la Ley 50 de 1990, que permite el pago del salario en jornadas inferiores a las máximas legales y se pagarán proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

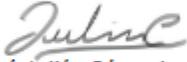
Le ruego tener presente esta información dado que legalmente por lo acabado de mencionar, me encuentro imposibilitado para hacer el descuento o retención que usted solicita.

Para efectos de lo anterior, envió el contrato suscrito con la señora MARIA CRISTINA RATIVA PAEZ el 3 de julio de 2018 y el certificado de sueldo actual sobre los días y salario percibido actualmente.

ANEXOS

1. Copia del contrato de trabajo servicio doméstico tiempo parcial para periodos inferiores a un mes o por días indefinido. (8 folios)
2. Certificado de sueldo actual. (1 folio)

Cordialmente,



José Julián Céspedes Ávila
C.C. 1.032.366.357

CERTIFICADO LABORAL

EL SUSCRITO JOSE JULIAN CESPEDES AVILA

CERTIFICA:

Que la señora **María Cristina Rativa Paez**, identificada con cédula de ciudadanía No. 52499108 está vinculada mediante contrato de **trabajo de servicio doméstico tiempo parcial** y desempeña sus funciones como empleada doméstica desde el 03/07/2018, trabaja tres (3) días a la semana y recibe una asignación salarial diaria correspondiente a **\$48.098,98**.

Bogotá 31 marzo 2022

FIRMA



Jose Julian Cespedes Avila
Cc: 1032.366.357

**CONTRATO DE TRABAJO SERVICIO DOMÉSTICO TIEMPO PARCIAL
PARA PERIODOS INFERIORES A UN MES O POR DÍAS INDEFINIDO**

Nombre del empleador:	Jose Julian Cespedes Avila
CC	1032366357
Lugar de o sitio de trabajo:	Calle 137 # 55 32 Torre 1 1403 Bogotá D.C.
Teléfono	3184062358
Nombre del trabajador(a):	Maria Cristina Rativa Paez
CC	52499108
Lugar de residencia:	Carrera 9 F este # 29-29 sur
Teléfono:	3165314873
Fecha de inicio labores:	3 de julio de 2018
No. Días a la semana en que va a trabajar:	2
Término del contrato:	Término indefinido
Salario diario:	39,013
Cargo a desempeñar:	Empleada(o) doméstico
Número del contrato	4721

Entre el empleador y el trabajador, quien para los efectos del presente contrato se entiende como trabajador dependiente que labora en los servicios domésticos por periodos inferiores a un mes, ambos mayores de edad, identificados como ya se anotó, se suscribe el presente CONTRATO DE TRABAJO SERVICIO DOMÉSTICO TIEMPO PARCIAL PARA PERIODOS INFERIORES A UN MES O POR DÍAS INDEFINIDO, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: LUGAR DEL CONTRATO: El trabajador desarrollará el objeto del contrato de servicio doméstico en la residencia del empleador. En caso que el empleador cambie de domicilio dentro de la misma ciudad, el contrato se entenderá modificado respecto al sitio de prestación de la labor sin necesidad de elaborar un otro si o cláusula adicional.

SEGUNDA: OBJETO: El TRABAJADOR se compromete para con EL EMPLEADOR a prestarle sus servicios personales y exclusivos en el desempeño de todas las funciones inherentes al cargo de Empleada(o) doméstico y en las labores anexas y complementarias que se originen en la naturaleza del cargo contratado, todo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes.

TERCERA: La labor aquí contratada la prestará EL TRABAJADOR a favor del EMPLEADOR poniendo toda su capacidad normal de trabajo, la cual se

desarrollará en el lugar de residencia del EMPLEADOR o en los lugares o sitios que para tal efecto le indique o asigne EL EMPLEADOR de acuerdo con las necesidades del trabajo, la naturaleza de la labor contratada y el servicio que presta EL TRABAJADOR. Igualmente, EL TRABAJADOR acepta cualquier orden de traslado que se le imparta para desempeñar otro cargo o función en el mismo establecimiento o fuera de él, aún en ciudad distinta a la del lugar donde fue contratado, declarando que está en disponibilidad de hacerlo. Además de las obligaciones inherentes al cargo contratado, TRABAJADOR se obliga: 1. mantener en perfecto estado de limpieza la casa de habitación de EL EMPLEADOR; 2. lavar la ropa y elementos que se le indiquen; 3. planchar; cocinar; atender a las personas que habitan en la casa y a las personas que les visiten; 4. efectuar las compras que se le indiquen y en general cumplir con todas las órdenes e instrucciones que le imparta; 5. A no prestar servicios dependientes a otros empleadores en los días en que esta deba prestar sus servicios a EL EMPLEADOR, los cuales son los miércoles y viernes de cada semana y a no realizar servicios independientes dentro de las horas destinadas al cumplimiento de sus funciones; 6. A cumplir a cabalidad con las órdenes e instrucciones que de manera general o particular le imparta el Empleador o sus representantes, lo mismo que las demás obligaciones, prohibiciones e instrucciones del Empleador; 7. A guardar estricta reserva y por lo tanto no lo podrá dar a conocer a terceros, de todo lo que llegue a su conocimiento por cualquier medio ya sea por razones de su oficio o por su relación con EL EMPLEADOR, independientemente de su carácter reservado y de que pueda causar perjuicios al Empleador; 8. A utilizar los enseres, útiles, herramientas, instrumentos y demás elementos que le entregue el Empleador exclusivamente para los fines que le fueron suministrados y a mantenerlos, conservarlos y restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso; 9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con EL EMPLEADOR y las demás personas que habiten o se encuentren en la residencia; 10. Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; 11. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o los elementos del EMPLEADOR o la residencia; 12. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico designado por EL EMPLEADOR o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y/o enfermedades laborales; 13. Cumplir estrictamente con los horarios de ingreso determinados por el Empleador; 14. Las demás establecidas en la ley laboral.

PARÁGRAFO El incumplimiento de las anteriores obligaciones, prohibiciones y deberes se califica como falta grave.

CUARTA: ELEMENTOS DE TRABAJO: Los recursos que sean puestos a disposición de EL TRABAJADOR por EL EMPLEADOR para el desarrollo de su cargo y sus funciones, son para el uso exclusivo de éste, para el desarrollo de su cargo y sus funciones. La utilización de dichos recursos para asuntos personales queda prohibida y será considerada como falta grave.

QUINTA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: El trabajador dependiente por su parte, prestará los servicios domésticos en el domicilio del empleador, o en el sitio que corresponda por cambio del mismo, mientras se encuentre en ejecución el presente contrato, en la jornada de trabajo establecida por EL EMPLEADOR, para lo cual utilizará su mejor ánimo y voluntad, cuidando los objetos y elementos entregados y obedeciendo las órdenes que le imparta el empleador, relacionados con las funciones inherentes a su trabajo.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato de trabajo se ha pactado a término indefinido, no obstante, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen de acuerdo a las disposiciones legales que sobre el particular se establezcan. De igual forma terminará por las causas contempladas en las leyes, reglamentos, en el presente contrato y en general de cualquier documento emanado de la voluntad del EMPLEADOR.

SEPTIMA: PERIODO DE PRUEBA: Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros dos (2) meses calendario de labor, a partir de la vigencia del presente contrato laboral. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato sin necesidad de pagar indemnización alguna excepto la del no pago de liquidación de prestaciones sociales.

OCTAVA: JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL PRESENTE CONTRATO: El incumplimiento a cualquiera de las obligaciones aquí establecidas, así como las previstas en el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965 y además por parte del de EL EMPLEADOR las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación grave por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR, por dos veces dentro de un mismo mes calendario; c) El hecho que EL TRABAJADOR llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; d) El hecho de que EL TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin el permiso de EL EMPLEADOR o sin una clara justificación; e) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR salvo fuerza mayor o caso fortuito. f) el incumplimiento de las órdenes dadas por el empleador.

PARÁGRAFO: La violación de dichas obligaciones y prohibiciones dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

NOVENA: EL TRABAJADOR se obliga a laborar los miercoles y viernes de cada semana.

DECIMA: SALARIO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR como remuneración por los servicios prestados, el salario diario de 39,013 por cada día laborado; pagaderos de manera Quincenal.

PARÁGRAFO 1: Dentro de este pago se encuentra incluida la

remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: Toda remuneración variable que llegue a recibir EL TRABAJADOR se entenderá distribuida así: El 82.5% que remunera la labor ordinaria y el 17.5% restante que remunera el descanso en días dominicales o festivos.

PARÁGRAFO 3: Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios extralegales o auxilios habituales u ocasionales, tales como el transporte o subsidios para el transporte, auxilio de alimentación, auxilio de alojamiento o habitación, bonificaciones por mera liberalidad, primas extralegales y cualquier otro beneficio extralegal, en dinero o en especie, no constituye salario para ningún efecto legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 4: Si el empleador tiene afiliada a la trabajadora del servicio doméstico en las empresas promotoras de pensiones, ARL y Caja de Compensación Familiar, con los beneficios que otorga el Decreto 2616 de 2013 en sus artículos 5 al 9, para efectos de tener que adecuar el valor de cotización mínima semanal o la que corresponda, según la tabla de aportes a cargo del empleador en cada sistema y según los días laborados, deberá reportar el cambio a través de la Planilla Asistida PILA.

DECIMA PRIMERA: BENEFICIARIOS DE LA COTIZACIÓN POR SEMANAS: Como requisito fundamental para acceder a los beneficios contemplados en el Decreto 2616 de 2013, EL TRABAJADOR deberá estar vinculado al régimen subsidiado en salud. Si EL TRABAJADOR dependiente se encuentra vinculado en el régimen contributivo a través de EPS, los porcentajes de cotización se harán con base en el salario mínimo legal mensual vigente completo, para todos los sistemas, es decir para salud, pensión, Riesgos Laborales, y Caja de Compensación Familiar, así labore en periodos inferiores al mes o por días.

DECIMA SEGUNDA:EFECTOS: El presente contrato reemplaza y por lo tanto, deja sin valor y efecto, cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

DECIMA TERCERA: AUTORIZACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES Y POLÍTICA DE INFORMACIÓN PERSONAL: EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a EL EMPLEADOR para que recolecte y trate sus datos personales para fines laborales por el tiempo que sea necesario para alcanzar dicha finalidad o el máximo legal permitido. Así mismo, esta autorización se extiende al tercero denominado SYMPLIFICA SAS, entidad también encargada del manejo de los datos personales para fines laborales. Esta autorización comprende la información que suministro verbalmente o por escrito (hoja de vida, formatos, etc.) con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como empleado (a) del EMPLEADOR. De otra parte, EL TRABAJADOR se compromete a respetar y aplicar la política de tratamiento

de datos personales de EL EMPLEADOR. Todo lo anterior, teniendo en cuenta lo siguiente

EL TRABAJADOR reconoce que fue informado de manera clara, previa y expresa de lo siguiente:

- A. Tratamiento y finalidad: Los datos que se recolectan serán tratados de manera leal y lícita para todo lo relacionado con cuestiones laborales de orden legal o contractual. En virtud de lo anterior, EL EMPLEADOR Y SYMPLIFICA SAS utilizarán los datos personales del TRABAJADOR para los siguientes fines: (1) Dar cumplimiento a las leyes como, entre otras, de derecho laboral, seguridad social, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar (Sistema Integral de Seguridad Social) e impuestos; (2) Cumplir las instrucciones de las autoridades judiciales y administrativas competentes.
- B. Datos de identificación y contacto del responsable del tratamiento: (1) Nombre del EMPLEADOR: Jose Julian Cespedes Avila.; Dirección electrónica: juliancespedes1@gmail.com; (3) Teléfono: 3184062358.; (1) Nombre del TERCERO: SYMPLIFICA SAS.; Dirección electrónica: servicioalcliente@symplifica.com; (3) Teléfono: 7958927.
- C. Derechos del titular del dato: Como titular de los datos personales, EL TRABAJADOR tiene como derechos los previstos particularmente en el artículo 8 de la ley 1581 de 2012, los cuales ha leído previamente.

PARÁGRAFO: EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a EL EMPLEADOR y a SYMPLIFICA SAS para que recolecte y trate sus datos personales (incluidos los sensibles) para la finalidad indicada en el literal a) de la parte I de la presente cláusula. Por lo tanto, EL EMPLEADOR y SYMPLIFICA SAS podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad, como, entre otros, los siguientes:

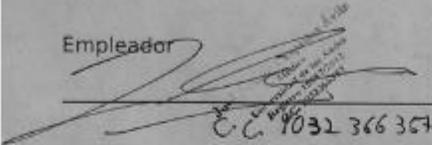
- A. Efectuar las actividades necesarias requeridas en la etapa precontractual, contractual y pos contractual con EL EMPLEADOR Y SYMPLIFICA SAS.
- B. Acceder y consultar los datos personales del TRABAJADOR (privados, semiprivados, sensibles o reservados) que reposen o estén contenidos en bases de datos o archivos de cualquier Entidad Pública o Privada ya sea nacional, internacional o extranjera.
- C. Contactar al TRABAJADOR directamente o a través de terceros.
- D. Realizar directamente el tratamiento de los datos personales del TRABAJADOR o a través de un encargado del tratamiento, ubicado en Colombia o cualquier otro país, a quien EL TRABAJADOR autoriza se le suministre sus datos personales necesaria según el caso, para que realice el tratamiento en nombre de EL EMPLEADOR.
- E. Suministrar, compartir, enviar o entregar los datos personales del TRABAJADOR a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país. En este último caso, EL TRABAJADOR autoriza explícita e inequívocamente la transferencia internacional de datos que sea necesaria para dicho efecto.

Las partes aclaran que entre EL TRABAJADOR y SYMPLIFICA SAS no existe

relación laboral ni de cualquier otro tipo, pues éste último sólo es el encargado de manejar los datos señalados en el presente artículo.

Se firma por las partes, el día 4 del mes de julio del año 2018.

Empleador



C.C. 1032 366 357

Trabajador

Cristina Rativa
C.C. 52.499.108 Btá