

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



JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No. 274

En Santiago de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, a los treinta (30) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), siendo las cuatro de la tarde (4:00 PM), día y hora señalados para la celebración de la presente diligencia, dentro del PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA adelantado por MARTHA LILIANA MARTINEZ MEDINA en contra de TEMPOTRABAJAMOS SAS, el suscrito Juez 7º Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia pública con el objeto de resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA de la Sentencia No. 138 del 06 de septiembre de 2022, proferida por el JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI, se constituye en audiencia pública en asocio de su Secretario, y declara abierto el acto.

SENTENCIA No. 219

La señora MARTHA LILIANA MARTINEZ MEDINA actuando a través de apoderado judicial formuló DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA en contra de la sociedad TEMPOTRABAJAMOS SAS, a efectos de obtener el reconocimiento de la relación laboral alegada y bajo los parámetros reclamados en la demanda, junto con el reconocimiento de indemnización por despido injusto e indemnización por estabilidad laboral reforzada de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, reclamadas en la demanda impetrada.

ANTECEDENTES

Se tienen como ANTECEDENTES FACTICOS RELEVANTES y procesales los contenidos en el escrito de demanda (folios 4 al 7 del archivo No. 01 del expediente de única instancia), y en la contestación surtida por la sociedad demandada a través de Curador Ad- Litem allegada al proceso de manera digital y ejercida en audiencia del 06 de septiembre de 2022 (archivos No. 15 y 16 del expediente de única instancia); todos los cuales en aras de brevedad, en aplicación del principio de economía procesal y en concordancia con los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, este despacho no estima necesaria su reproducción.

TRÁMITE Y DECISIÓN DE INSTANCIA

El JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI, profirió Sentencia No. 138 del 06 de septiembre de 2022, en la cual declaró la existencia de un vínculo laboral entre las partes en litigio, el cual consideró acreditado en los extremos temporales del 01 de marzo de 2008 al 30 de noviembre de 2012, y absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones propuestas en su contra, argumentando en síntesis, que del material probatorio allegado al proceso, no se evidenciaba el despido del cual manifestaba la parte demandante había sido sujeto pasivo, por lo cual, al no evidenciarse el despido alegado como generador del despido injusto, y como primicia del trato discriminatorio alegado por la parte demandante por sus condiciones de salud, no era posible acreditar los supuestos necesarios para acreditar el derecho pretendido por la parte demandante a la indemnización por despido injusto e indemnización por despido bajo condiciones de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud reclamadas en estos sentidos.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión, por lo que no hay lugar a pronunciamiento en este sentido.

Encontrándose surtido el trámite de instancia, gozando las partes de capacidad para comparecer al proceso, siendo competente el suscrito Juez, y no existiendo

causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a decidir la litis, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

En el presente asunto el problema jurídico se circunscribe a establecer en primera medida, si en el caso objeto de estudio, entre la demandante y la demandada TEMPOTRABAJAMOS SAS, se encuentran evidenciados o no los presupuestos necesarios para declarar la relación laboral pretendida bajo los parámetros reclamadas por la parte demandante.

Seguidamente, se habrá de determinar si las causas de la terminación del vínculo contractual son atribuibles o no a la sociedad demandada, y si como consecuencia de ello tiene derecho o no la actora a la indemnización por despido injusto del Art. 64 del CST, reclamada en estos sentidos.

Por último, se habrá de determinar si en el caso puesto a consideración, se encuentran evidenciados y/o acreditados, los presupuestos necesarios para determinar si al momento de la terminación de la relación laboral la actora se encontraba en estado de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud, si como consecuencia de ello la actora al momento de la terminación laboral se encontraba bajo la protección de una estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud, y si como resultado, se podría entender que la terminación alegada se hubiera generado como consecuencia de una discriminación del empleador hacía la demandante por sus condiciones de salud, que diera procedencia a la indemnización de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, reclamada en estos aspectos.

TESIS DEL DESPACHO

Para este Despacho resulta improcedente el reconocimiento de las indemnizaciones reclamadas por la parte activa del proceso, a razón de despido injusto de que trata el art. 64 del CST, y por trato discriminatorio por condiciones de salud de que trata el art. 26 de la Ley 361 de 1997, lo anterior, en atención a los motivos jurídicos que se pasaran a exponer a continuación:

CASO CONCRETO

Para lo manifestado, se habrá de proceder a estudiar las argumentaciones y reclamaciones de la parte demandante en el presente proceso disponiéndose el estudio de los derechos reclamados de la siguiente manera:

DEL VÍNCULO CONTRACTUAL RECLAMADO

Para comenzar y teniendo en cuenta las pretensiones de la parte actora, se habrá de poner de presente que para hablarse de la existencia de un contrato de trabajo como el pretendido en este proceso, se requiere que concurren los elementos regulados en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990 que en su tenor literal dice:

“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***
- c. Un salario como retribución del servicio.”***

Así mismo, se tiene que el artículo 24 del CST y de la SS, consagra la presunción de que *“toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*.

Pero debiéndose aclarar que respecto de dicha presunción, la Jurisprudencia de la especialidad, ha dispuesto que la misma no crea para quien se presente a alegar judicialmente el contrato laboral como fuente de derechos o causa de obligaciones a su favor, la facultad de que nada tiene que probar y que le baste invocar la prestación de un servicio para que se considere amparada la presunción de que

trata el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, pues esta presunción como las demás de su estirpe, admite prueba en contrario y por ende la parte interesada deberá aportar los elementos de juicio y probatorios necesarios para lograr la prosperidad de sus pretensiones.

Ante lo cual, se concluye que en este tipo de procesos, al promotor o demandante le atañe acreditar además otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, su jornada laboral, el monto del salario si aduce que fue superior al salario mínimo, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demande, entre otros; lo que también encuentra fundamento en lo dispuesto en el artículo 167 del Código General del Proceso, que pregona que **“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”, lo que quiere decir que corresponde al trabajador al menos demostrar la prestación personal del servicio en los respectivos extremos temporales que reclama** y a la parte demandada el demostrar que no medió la subordinación como elemento esencial de la relación contractual, en caso de que pretenda desvirtuarla.

Por lo tanto, resulta claro que si bien la relación de trabajo es eminentemente consensual, hay contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos establecidos en el artículo 23 y que además orbita la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, aclarando en todo caso, que quién alega la existencia de un contrato de trabajo, **debe probar al menos la prestación personal del servicio durante los periodos objeto de controversia y que dicha prestación fuere remunerada**, para de este modo ubicarse procesalmente en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quién en todo caso, tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que dicha prestación del servicio no fue subordinada sino que por el contrario, fue autónoma e independiente o se rigió por un contrato por obra o labor contratada de carácter civil o comercial, según sea el caso.

De lo anterior, y una vez revisados los medios de prueba allegados al informativo, se tiene que en lo que nos atañe en este punto, fueron aportados al proceso, Certificados de aportes a seguridad social realizados por la sociedad demandada como empleadora y a favor de la aquí demandante por los períodos 02/2012, 01/2012, 03/2008, 04/2008, 11/2012 (fls. 36 al 41 archivo No. 01 expediente de única instancia), y 12/2012 (fl. 44 archivo No. 01 expediente única instancia); también fueron aportados ciertos Comprobantes de nómina emitidos por el empleador por los períodos 12/2009, 02/2009, 07/2011, 05/2012, 01/2012 (fls. 42 al 43 archivo No. 01 expediente única instancia), documentos que se aclara se debe presumir su autenticidad, al no haber sido objetos de controversia en el proceso por la parte demandada en las oportunidades procesales pertinentes, y no haberse propuesto tacha de falsedad alguna frente a los mismos, pero aclarando como lo hizo el a quo, que dichos documentos de ninguna forma logran acreditar y llevar al convencimiento del Juzgador de instancia, de la prestación del servicio por parte de la demandada, durante la totalidad de los extremos temporales reclamados en la demanda, siendo esta labor de demostración probatoria del período reclamado, claramente una carga procesal mínima de la parte demandante como ya se dijo, interesada en estos aspectos, sin que se aporte al proceso más material probatorio que acredite períodos diferentes a los ya expuestos, y sin que hubiere la parte interesada demandante, comparecido al proceso con los testigos solicitados, que pudieren o no haber dado respaldo a las pretensiones propuestas por su parte en estos sentidos, debiéndose por lo tanto concluir como lo hizo el Juzgador de Única Instancia, que sólo sería procedente en el caso objeto de estudio, el presumir y/o intuir entre las partes, el desarrollo de una relación laboral de marzo de 2008 a noviembre de 2012, debiendo por lo tanto este despacho confirmar las determinaciones plasmadas en la Sentencia objeto de Consulta en estos sentidos, al no encontrar material probatorio en el proceso que lleve a este operador a caer en conclusiones diferentes a las ya determinadas en el pronunciamiento de Única Instancia emitido.

Por todo lo manifestado, debe reiterarse que la presunción del artículo 24 del CST y de la SS, supone la demostración de la efectiva prestación del servicio en determinados extremos temporales, demostración que únicamente compete a quien esgrime dicha prestación como fundamento de sus pretensiones, y cuyo logro se materializa como ya se manifestó, a través de la carga de la prueba establecida en el artículo 167 del CGP, pues no puede premiarse la inactividad procesal del trabajador, que no ejerce los tramites probatorios pertinentes, en procura de la demostración de los fines procesales que persigue, en tanto que el nacimiento a la vida jurídica de la presunción ya mencionada requiere, sin lugar a dudas, la certidumbre en el proceso sobre la prestación de un servicio por parte del trabajador, y esta certeza se alcanza exclusivamente cuando el demandante que la alega ha cumplido, sin falla, su carga procesal de demostrarla.

DEL DESPIDO INJUSTO ALEGADO

Ahora bien, y con el objeto de estudiar los alegatos de la parte demandante, respecto del despido del que manifiesta fue sujeto pasivo, vale anotar, que la Jurisprudencia Especializada Laboral, de vieja data, tiene clarificado que cuando se trata de discusiones jurídicas dentro de un proceso laboral respecto a la legalidad y justeza del despido, al trabajador le corresponde mínimamente y en primera medida el demostrar que dicho despido efectivamente se produjo; es decir, que fue despedido efectivamente por su patrono o empleador para tener derecho a la indemnización prevista en la ley sustantiva (art. 64 CST), mientras que al empleador, si pretende liberarse del pago de la indemnización, le compete ineludiblemente demostrar dentro del proceso que existió causa justa para tomar la determinación de terminar de manera unilateral con la relación laboral suscitada.

Por ello, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa al afirmar que: *“...Reitera la Sala que probado el despido del trabajador, es al empleador a quien le incumbe la carga de la prueba de su justificación”* (CSJ, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 31 de enero de 1995, expediente 5962, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara), criterio el anterior, que ha sido reiterado más recientemente entre otras en Sentencia SL5518-2019, Radicación n.º 58168 del 10 de diciembre de 2019. Lo anterior, a fin de que cada juzgador al momento de estudiar cada caso concreto, previa valoración de las justificaciones que alegue el empleador como justa causa, pueda encuadrarlos o no en una de las causales abstractas y taxativas que señala la ley para tener como justo el despido.

En este punto, se habrá de concluir tal y como lo hizo el a quo en su momento, que de acuerdo a lo acreditado en el proceso y de conformidad con las pruebas allegadas al mismo, no se evidencia por parte de este operador, que en el caso objeto de estudio se haya probado de manera fidedigna el despido alegado por la parte demandante por parte de su empleador, ante lo cual, a todas luces y de conformidad con la normatividad y jurisprudencia antes expuesta, no es posible para este operador, endilgar responsabilidad alguna al empleador en este sentido, respecto de un supuesto despido, del cual no obra prueba alguna en el presente proceso; Lineamientos los anteriores, que han sido plenamente desarrollados por el Máximo Órgano de Cierre de la especialidad, entre otras en Sentencia SL163-2020, Radicación No. 51575, del 29 de enero de 2020, que en lo pertinente dispuso: *“Se niega la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que el actor no cumplió con la carga de demostrar el hecho del despido, como lo ha exigido inveteradamente esta Sala de la Corte, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 12 nov. 2009, rad. 36458, en los siguientes términos:*

Al discurrir de esa manera olvida el recurrente que la jurisprudencia laboral desde hace mucho tiempo ha explicado que, a pesar de ser un supuesto fáctico del derecho a la indemnización de perjuicios o de la pensión restringida, cuando se trate de probar la existencia de una justa causa de despido, como aquí acontece, le es suficiente al trabajador demostrar el hecho del despido, pues la prueba de la justa causa está a cargo del empleador.

Esa regla probatoria no tiene sustento exclusivo en la especial protección que amerita el trabajador como parte débil de la relación de trabajo, al facilitarle la prueba de un hecho que no le es fácil acreditar, pues, principalmente halla su justificación en consideraciones de naturaleza probatoria, atendiendo que el hecho “despido sin justa causa”, se concreta en una negación sustancial indefinida, la inexistencia de justa causa, que, como tal, y de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, no requiere de prueba; de tal manera que la carga de la prueba del hecho contrario, la existencia de justa causa, le corresponde a quien lo alegue, normalmente el empleador, presentándose en tal situación uno de los eventos jurídicos en que la doctrina habla de un desplazamiento de la carga de la prueba”.

En ese entendido, al no demostrarse por la parte demandante interesada, y quien tenía como ya se dijo la carga probatoria en esos aspectos, el ya mencionado “despido” que alega fue sin justa causa, se deben respaldar las argumentaciones efectuadas por el Juzgador de Única Instancia, en el sentido de que no se encuentran acreditados en el proceso los presupuestos necesarios para acreditar el derecho de la parte demandante a la indemnización por despido injusto reclamada, debiéndose por lo tanto confirmar la decisión de única instancia emitida también en estos aspectos.

DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 26 DE LA LEY 361 DE 1997 RECLAMADA

Como quiera que la actora manifiesta en el escrito de demanda que al momento de la terminación de su relación laboral se encontraba cobijada por una estabilidad laboral reforzada en razón a sus condiciones de salud, se considera pertinente traer a colación en primera medida lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, por medio de la cual el legislador en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Constitución Política y propendiendo por la protección reforzada de aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta y/o limitación estipuló en su artículo 26 lo siguiente:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

De lo anterior, se vislumbra con total claridad, que lo que buscó el legislador, con las referidas normas, fue el brindar una protección a las personas en condición y/o situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas y/o sensoriales, **a fin de que no fueran discriminados, y prever su posible despido por parte de su empleador, en razón a esas mencionadas condiciones y limitaciones de salud**, lo anterior tal y como ha sido desarrollado por la jurisprudencia de nuestro ordenamiento jurídico, en la forma como se habrá de exponer a continuación:

Al respecto la Corte Constitucional, ha dispuesto que: “(...) este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son **despedidos** en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia”. (Negrilla por fuera de texto)

Y en igual sentido la Corte Suprema de Justicia, entre otras en Sentencia SL1360-2018, Radicación No. 53394 del 11 de abril de 2018, ha dispuesto que: *“Así las cosas, para esta Corporación: (a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los **despidos motivados en razones discriminatorias**, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima. (b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, **el despido se presume discriminatorio**, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario”.* (Negrilla por fuera de texto)

En este punto y de lo manifestado en líneas anteriores, tanto en la normativa descrita, como en la jurisprudencia desarrollada, se concluye sin lugar a dudas, que el primer presupuesto que debe presentarse y/o demostrarse en un caso en el que se alegue o pretenda declarar una estabilidad laboral reforzada como la que se persigue en el presente asunto, es el hecho generador de la misma, que en sí se torna **discriminatorio**, que no es otro que el **despido** por parte del empleador, **en razón que, al no demostrarse la ocurrencia del despido, mal podría hablarse de que se efectuó por parte del empleador un trato discriminatorio por parte de este último hacía su trabajador, que pudiere o no encontrarse en situación de vulnerabilidad de algún tipo**, de lo anterior, y una vez revisado nuevamente el material probatorio arrojado y practicado en el presente proceso, no se puede llegar a una conclusión diferente a la ya expuesta en el acápite anterior, en el sentido de que para nada se logró demostrar en el proceso por la parte interesada demandante, la verdadera ocurrencia del despido del cual supuestamente fue víctima, acto de despido que como ya se ha dicho, no es otro acto, que el ejercido en algún momento por el empleador tendiente a finiquitar por su voluntad y de forma unilateral el vínculo laboral con su trabajador, por lo anterior, y al no demostrarse como ya se dijo, en el proceso estudiado el despido del cual alega la parte demandante fue sujeto pasiva, no podría de ninguna manera entenderse y/o verse acreditado en el proceso un trato discriminatorio por el demandado empleador hacía el demandante trabajador en estos sentidos, debiéndose por lo tanto también confirmar la decisión emitida por el Juzgador de Única Instancia en estos ámbitos, en tanto que no se evidencian tampoco demostrados en el proceso, los presupuestos necesarios para acreditar el derecho de la actora, a la indemnización reclamada en estos aspectos.

Y es que debe recordarse, como ya se ha hecho en innumerables pronunciamientos de la administración de justicia, que es a la parte demandante a la que le corresponde en primera medida, acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la obtención de las prestaciones económicas y/o protecciones judiciales que persigue, y teniendo en cuenta como se manifestó que no se lograron probar tales condiciones primarias, en virtud de lo preceptuado en los Arts. 167 del CGP y 1757 del CC, en lo atinente a la carga de la prueba, donde se establece que incumbe probar a las partes las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o ésta, así como el supuesto de hecho que consagra el efecto jurídico que ellas persiguen, la parte que no cumple con esa carga probatoria soporta el riesgo de la ausencia de su demostración en el juicio, lo que se traduce en este caso, en una decisión desfavorable a sus pretensiones.

Ante todo lo manifestado y con base en la argumentación expuesta, se habrá de confirmar la Sentencia de Única Instancia puesta a consideración de este despacho.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la Sentencia No. 138 del 06 de septiembre de 2022, proferida por el JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI.

Radicación No.
Asunto
Demandante:
Demandado:
Providencia

76001-4105-713-2015-01013-01
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
MARTHA LILIANA MARTINEZ MEDINA
TEMPOTRABAJAMOS SAS
RESUELVE GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

COSTAS

Sin costas en esta instancia por tratarse de un grado jurisdiccional.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI – VALLE DEL CAUCA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Consultada.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUELVA al Juzgado de origen, para los fines pertinentes.

CUARTO: NOTIFIQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial, en el espacio asignado para publicaciones de este despacho judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-007-laboral-de-cali/67>

No siendo otro el objeto, se termina y se firma por cuantos en ella han intervenido.

(Se suscribe con firma electrónica)
JESUS ADOLFO CUADROS LOPEZ
Juez

ANDRES RICARDO DUCLERCQ CANTIN
Secretario

Firmado Por:
Jesus Adolfo Cuadros Lopez
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 007
Cali - Valle Del Cauca

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: **5e79ccbcdaefe596b6e5985d43aab7ea291520bf2b39bb328ae81efbeafc8a5b**

Documento generado en 30/11/2022 04:48:15 PM

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