

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA



Bucaramanga, veintitrés (23) de abril de dos mil veintiuno (2021)

RADICADO 680014150022018-0090401

En cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015 y en consonancia con el artículo 69 del CPT y SS modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de **CONSULTA** de la sentencia adversa a las pretensiones de la demandante, proferida el 5 de noviembre de 2020, por el Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas de Bucaramanga.

TRAMITE PROCESAL

1. DEMANDA:

A través de apoderada judicial, la señora CAROLINA PINZON presentó demanda ordinaria laboral de única instancia contra el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S, con el objeto de que se declarara: (i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a termino fijo desde el 1 de abril de 2016 hasta el 27 de noviembre de 2017, y (ii) que declare que la patronal no ha cancelado las prestaciones sociales adeudadas, así como tampoco la licencia de maternidad.

Como sustento básico de sus pretensiones, la parte demandante afirmó que el 01 de abril de 2016, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo; que la señora CAROLINA PINZON, con ocasión del contrato mencionado, se desempeñaba como Auxiliar de Facturación; que la contraprestación económica por la prestación del servicio ascendió a la suma de \$700.000; que la señora CAROLINA PINZON desempeñaba su labor en el horario comprendido de la siguiente manera: de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., y el sábado de 8:00 am a 1:00 p.m.; que la señora CAROLINA PINZON inicio el disfrute de licencia de maternidad el 24 de julio de 2017, terminando el 27 de noviembre de 2017, fecha en la cual, presentó la renuncia a su cargo; que el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S no realizó los pagos correspondientes a la licencia de maternidad de los meses octubre y noviembre de 2017; que la señora CAROLINA PINZON, acudió a la Inspección de trabajo a fin de convocar una audiencia de conciliación con quien fuera su empleadora, quien no asistió a la diligencia.

2. CONTESTACION A LA DEMANDA

El LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S., quien acudió al tramite a través de curador ad-litem, se opuso a la totalidad de pretensiones y, en cuanto a los hechos, se indicó que ninguno le constaban.

En su defensa propuso las excepciones de falta de competencia, prescripción de los incrementos por personas a cargo, inexistencia de la

obligación, inexistencia de le requisito sustancial de la finalidad del incremento pensional, cobro de lo no debido, buena fe, falta de titulo y causa, y la genérica.

3. SENTENCIA CONSULTADA

El Juez Segundo Laboral de Pequeñas causas de esta ciudad, el 5 de noviembre del 2020, luego de agotar la etapa probatoria y posterior al acostumbrado recuento del devenir procesal, profirió la sentencia que hoy es materia de consulta, a través de la cual resolvió absolver al LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S

Como argumento base de su decisión, indicó que pese a allegarse el contrato de trabajo suscrito entre las partes, la demandante no logró acreditar la prestación del servicio a favor de la empresa demandada, de ahí que no haya lugar a declarar la existencia del vinculo contractual solicitado.

CONSIDERACIONES

Revisadas las diligencias, advierte el despacho que el problema jurídico que en este caso nos ocupa, consiste en determinar si erró o no el cognoscente al absolver a la entidad demandada de todos los cargos formulados en su contra, aduciendo para tal fin, que la demandante no logró acreditar la prestación del servicio a favor del LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S.

Atendiendo a lo anterior, dígase desde ya que, a juicio de este despacho, si erró el juez de instancia al absolver de todas las pretensiones incoadas en la demanda al LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S tal y como pasa a verse.

Para iniciar el estudio antes delimitado, es indispensable traer a colación el art. 22 del C.S.T que en su tenor literal establece que "Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (...)". Así mismo, es dable mencionar lo señalado en el art. 23 de la norma antes citada, esto es, que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: (a) la actividad personal del trabajador, (b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y (c) un salario como retribución del servicio.

En el caso concreto, no le asiste duda al despacho en cuanto a que entre las partes si existió un contrato laboral, pues de ello da cuenta la documenta que obra a folio 11 del expediente, esto es contrato laboral a termino fijo inferior a un año, suscrito entre CAROLINA PINZON y el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S., por lo que así habrá de declararse.

Ahora bien, en cuanto a la prestación de los servicios, punto medular de la sentencia consultada, contrario a lo considero por el Juez de instancia, la demandante si logró acreditar la prestación personal del servicio a favor de la sociedad demandada, ello por cuanto, del testimonio recaudado a KAREN TATIANA RIAÑO CEPEDA, se puede extraer tal situación, pues la deponente, entre otras cosas, manifestó que conoció a la demandante mas

o menos para el 01 de agosto de 2016, cuando esta (*la testigo*) ingresó a trabajar en el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S.

Tal afirmación, contrastada con el contrato de trabajo ya referenciado, permite concluir que efectivamente la demandante si prestó sus servicios favor de la demandada, ello en virtud del contrato que se celebró, y es que, contrario a lo sostenido por el a-quo, la deponente fue clara en su dicho, salvo ciertas particularidades, de ahí que su testimonio sea completamente valido y valorable a la luz de definir el litigio puesto a consideración.

En punto a los extremos laborales, debe recordarse que estos son aquellas fechas que permiten determinar el inicio y la finalización del vinculo contractual, por lo que están revestidos de gran importancia, atendiendo que son el parámetro temporal que sirven de base para calcular los efectos que el contrato produzca.

En el caso concreto, no existe duda que el extremo inicial es el consignado en la demanda, esto es, el 01 de abril de 2016, pues de ello da cuenta tanto el contrato de trabajo aportado a la causa, como el testimonio de KAREN TATIANA RIAÑO CEPEDA, quien afirmó que la demandante había ingresado a laboral en marzo o abril de 2016.

Ahora, en lo que respecta al extremo final, el Despacho tendrá como extremo final, el también indicado en la demanda, esto es el 27 de noviembre de 2017, ello por cuanto, si bien la demandante no aportó la carta de renuncia que diera cuenta de ello, lo cierto es que del testimonio de KAREN TATIANA RIAÑO CEPEDA, tal cosa se puede inferir, pues, según su dicho, la aquí demandante se retiró "un tiempo después que ella", por lo que si se tiene en cuenta que la testigo, según su dicho, laboró al servicio de la demandada por "un año y algo", contando este lapso desde el 01 de agosto de 2016, mínimamente al 01 de agosto de 2017, todavía se encontraba laborando, por lo que el despacho tendrá ese "algo" como el tiempo faltante al 27 de noviembre de 2017.

Así las cosas, se encuentra demostrado que entre CAROLINA PINZON y el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S, existió un contrato de trabajo a termino fijo desde el 01 de abril de 2016 al 27 de noviembre de 2017.

En lo relacionado con el pago de las prestaciones sociales, la demandante denunció en el libelo inicial, que la patronal no efectuó el pago correspondiente a las prestaciones sociales y vacaciones que se generaron durante todo el interregno contractual, denuncia respecto de la cual, nada dijo la pasiva, pues acudió al juicio a través de curador ad-litem.

Así las cosas y como quiera que la parte demandada no demostró el pago de las sumas generadas a titulo de prestaciones sociales y vacaciones, procede su condena, por lo que hay lugar a su liquidación, precisando desde ya que en el presente caso no hubo prescripción, ello en tanto que el derecho se hizo exigible el 28 de noviembre de 2017 y la demanda fue presentada el 28 de noviembre de 2018, es decir, tan solo un año después.

La operación aritmética se hará teniendo en cuenta como salario \$700.000 para el año 2016, pues así se desprende del contrato y \$737.717 para el 2017, atendiendo que este fue el salario mínimo legal mensual vigente para dicha anualidad.

Año 2016:

CONCEPTO	VALOR
Cesantías	\$ 476.389
Intereses a las cesantías	\$ 38.905
Prima de servicios primer semestre	\$ 126.389
Prima de servicios segundo semestre	\$ 350.000
Vacaciones	\$ 238.194
Total	\$ 1.229.877

Año 2017:

CONCEPTO	VALOR
Cesantías	\$ 670.093
Intereses a las cesantías	\$ 73.040
Prima de servicios primer semestre	\$ 368.859
Prima de servicios segundo semestre	\$ 301.234
Vacaciones	\$ 335.047
Total	\$ 1.748.273

TOTAL: DOS MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL CIENTO CINCUENTA PESOS (\$2.978.150)

En lo que respecta a la licencia de maternidad, encuentra el despacho oportuno recordar que tal cosa es una vicisitud propia de la ejecución del contrato de trabajo, esto en la medida que generan la ausencia del trabajador, alterando así la forma en que estaba prevista la prestación del servicio.

La licencia de maternidad es un descanso remunerado del que disfrutan las trabajadoras por causa del nacimiento de un hijo o la adopción, situación que genera para la operaria unas prestaciones de tipo asistencial y económico que, por regla general, de conformidad con la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, están a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud.

En el caso de esta licencia, como ya se dijo, se reconocen a favor del trabajador una prestación económica que consiste en una licencia remunerada de catorce semanas, liquidada con el salario que tenía al momento de salir a disfrutar el descanso, prestación que, por regla general, esta a cargo de la EPS.

Al respecto, el artículo 121 del decreto 19 de 2012 indica que: “el trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS. En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.”.

Así las cosas y a manera de conclusión, debe indicarse que si bien el reconocimiento de la prestación esta a cargo de la EPS, previo cumplimiento de ciertos requisitos, es el empleador quien debe pagársela al trabajador para luego efectuar el trámite ante la respectiva aseguradora.

En el caso concreto, no hay lugar a la imposición de la condena solicitada en este sentido, pues si bien, del testimonio de KAREN TATIANA RIAÑO CEPEDA la demandante gozó en algún momento de la mentada licencia, lo cierto es que revisado el plenario, no existe prueba alguna de ello, ni del nacimiento del menor, ni del trámite adelantado por el empleador ante la EPS, de ahí que no pueda verificarse si efectivamente la demandante tenía derecho a gozar de la misma y si el demandado estaba obligado a sufragarla.

Por lo anterior, en lo que atañe a tal solicitud, se absolverá a la parte demandada.

Por su parte, frente a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, el Despacho, para determinar si la entidad demandada actuó con buena fe para ser eximida de su obligación de pagar tal sanción al actor, considera necesario estudiar las pruebas adosadas al plenario, confrontadas con la preceptiva del artículo 65 del régimen sustantivo laboral, que consagra en su inciso primero: *“Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurrido veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. (...) PARAGRAFO 2. Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, solo se aplicara a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del C. S. T. VIGENTE.”*

En caso del no pago de los salarios y prestaciones a que alude el texto transcrito, debe probar el empleador la buena fe en ese proceder, so pena de hacerse acreedor a la indemnización allí señalada. Por lo que debe probar las razones y motivos atendibles de los cuales se deduzca con certeza que el empleador obró de buena fe al momento de la terminación de la relación laboral.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 66324 de 2020), ha reiterado que la indemnización moratoria no es automática ni inexorable, que ha de analizarse el elemento buena fe que está implícito en las normas que consagran la referida indemnización, y por tanto, para su imposición debe siempre estudiarse el móvil de la conducta patronal, si en ella aparece la buena fe, es decir la razón atendible para la insatisfacción de una deuda laboral, no se impondrá la sanción.

Así las cosas y descendiendo al caso concreto, procede esta judicatura, conforme a los elementos de juicio recaudados en el plenario, a realizar el pertinente estudio de la conducta patronal, a efectos de establecer el reconocimiento de la sanción establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, advirtiendo el Despacho, que atendiendo su naturaleza “sancionatoria”, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos de buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

Sobre el punto en particular, debe advertir el Despacho que no existe prueba que permita encontrar razonamiento justo que exonere de la

mentada indemnización a la demandada, por lo que procede la condena solicitada.

Así las cosas, la sociedad demandada deberá cancelar a la demandante, a título de indemnización por el no pago de salarios y de prestaciones sociales, el equivalente al un día de salario por cada día de retardo en el pago, esto es, \$24.590 hasta cuando se de acredite el cumplimiento del pago de los salarios y las prestaciones sociales adeudadas, ello de conformidad al parágrafo 2 del artículo 65 del CST.

Por ultimo, en lo que respecta al pago del auxilio de transporte, debe indicar el despacho que tal como lo indican los artículos 2 y 5 de la ley 15 de 1959, este beneficio legal esta previsto solo para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, siempre y cuando: "(i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte" (CSJ SL1087-2021).

Por su parte, en lo que respecta a la naturaleza específica del mentado beneficio, en sentencia CSJ SL2169-2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que:

En cuanto al auxilio de transporte, esta Sala en sentencia CSJ SL 1950, 1.º jul. 1988, GJ CXCV, n.º 2433, pág. 7-19, señaló que:

"La Ley 15 de 1959, artículo 2º, estableció a cargo de los patronos el denominado auxilio de transporte que explicó como la obligación de pagar al trabajador que reúne los requisitos previstos, el transporte "...desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo..."

Se desprende de lo anterior como lógica consecuencia y sin que sea indispensable acudir a los varios decretos reglamentarios cuya vigencia se discute, que no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita realmente, como por ejemplo cuando reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado de éste (sic) no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo o cuando es de aquellos servidores que no están obligados a trasladarse a una determinada sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones.

De consiguiente, es claro que el Tribunal no incurrió en la aplicación indebida por vía directa que le atribuyó el censor, dado que el auxilio referido se genera en favor de los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo, pero sólo en principio, pues por excepción puede ocurrir que el trabajador no lo requiera y si el sentenciador en el caso examinado concluyó que ello era así resultaba impropio reconocerlo."

Del criterio anteriormente expuesto se concluye que, los trabajadores, aun devengando menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, no tendrán derecho al auxilio de transporte si no lo requieren.

En el caso concreto, la demandante no acreditó que lo requiriere, o mas bien, que tuviere derecho a ello, pues no acreditó que el traslado a la sede de la patronal le implicara un costo o mayor esfuerzo de aquel que realiza el trabajador que reside en el lugar de trabajo o cerca a este, de ahí que la condena en este sentido no prospere.

Por último, en virtud a lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso norma aplicable al procedimiento por mandato de lo dispuesto en

el artículo 145 del CPTSS, se condenará en costas de ambas instancias a la parte demandada, al resultar vencidas en el juicio.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad la sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DE PEQUEÑAS CAUSAS DE BUCARAMANGA, el día 5 de noviembre de 2020, dentro del proceso promovido por CAROLINA PINZON contra del LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S., para en su lugar, disponer:

“PRIMERO: DECLARAR que entre CAROLINA PINZON y el LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S., existió un contrato de trabajo a termino fijo entre el 01 de abril de 2016 hasta el 27 de noviembre de 2017, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR al LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S, a pagar a favor de la demandante la suma de DOS MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL CIENTO CINCUENTA PESOS (\$2.978.150), por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

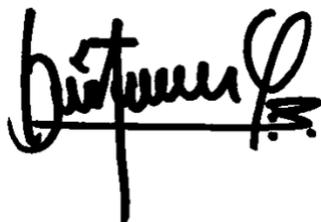
TERCERO: CONDENAR al LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S, a pagar a favor de la demandante el equivalente al un día de salario por cada día de retardo en el pago, esto es, \$24.590 hasta cuando se de acredite el cumplimiento del pago de los salarios y las prestaciones sociales adeudadas a título de la indemnización por no pago de salarios y prestaciones sociales de que trata el artículo 65 del C.S.T, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: ABSOLVER a la parte demandada de las demás pretensiones incoadas en la demanda, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.”.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de ambas instancias a LABORATORIO CLINICO ROL POSITIVO S.A.S. Se fija la suma de UN salario mínimo legal mensual vigente, como agencias en derecho de esta instancia, a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante, la que deberá ser tenida en cuenta por el Juzgado de origen al liquidar las costas del presente proceso.

TERCERO: DEVUELVA el expediente en su totalidad al juzgado de origen, previo registro de su salida definitiva.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

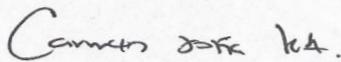


DIEGO GUILLERMO ANAYA GONZALEZ
Juez

**JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE
BUCARAMANGA**

El auto anterior se notifica a las partes en anotación hecha en el estado electrónico No. 061 publicado en el micrositio web del Juzgado. hoy, a las 8 A.M.

Bucaramanga, 23 de abril de 2021.



CARMEN SOFIA KOPP ALVARINO
Secretara