

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

Magistrado Ponente
Luís Alberto Téllez Ruíz

San Gil, catorce (14) de diciembre del dos mil veintidós (2022)

Ref. Rad. No. 68-755-3103-001-2020-00110-01

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia del 9 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Yodid Sofia Olarte Fandiño en contra de Claudia Patricia Jaramillo.

I)- ANTECEDENTES:

1.- Acudiendo al trámite del proceso ordinario laboral, Yodid Sofía Olarte Fandiño demandó a Claudia Patricia Jaramillo, en su condición de empleadora, con fundamento en los siguientes hechos:

a.- Que entre Yodid Sofía Olarte Fandiño en calidad de trabajadora y Claudia Patricia Jaramillo en calidad de empleadora, se celebró un contrato de trabajo de manera verbal a término indefinido -desde el 04 de junio de 2019 hasta el 20 de febrero de 2020-, el cual fue acordado en el municipio de Suaita.

b.- Que la labor a desempeñar por la demandante fue inicialmente como auxiliar de enfermería para el cuidado del señor Cristóbal Jaramillo – padre de la demandada- en el horario comprendido de lunes a viernes de 6:00 a.m. a 10:00 p.m., los sábados de 6:00 a 2:00 pm y domingos de 6:00 p.m. a 10:00 p.m.

c.- Que el día 12 de junio de 2019, le fueron asignadas otras funciones tales como el aseo de la casa – donde vive y cuidaba al padre de la demandada-, cocinar, realizar el cuidado de los perros, y en general el cuidado de la parcela, siendo su remuneración salarial la suma de ochocientos mil pesos (\$800.000) mensuales.

d.- Que el contrato de trabajo terminó el día 20 de febrero de 2020 y a la terminación del contrato de trabajo no fue liquidado lo correspondiente al –auxilio de transporte, horas extras, dominicales, festivos, cesantías, interés a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotaciones, sanción por no pago de cesantías, despido sin justa causa, y pago de las cotizaciones al fondo de pensiones-, a que tiene derecho la actora por su condición de trabajadora durante el tiempo laborado.

e.- Que la parte demandada únicamente canceló en el mes de diciembre del 2019 la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400,000), por concepto de indemnización a las vacaciones.

f.- Que la trabajadora cumplió con el contrato conforme a lo reglado en el artículo 55 del Código Sustantivo de Trabajo -de buena fe, y que al momento de darse la terminación del contrato de trabajo no se cancelaron las acreencias laborales, en razón a ello se solicitó imponer la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

2.- Los pedimentos consecuenciales se concretan en lo siguiente:

a.- Que se declare que entre la demandante -Yodid Sofía Olarte Fandiño- en calidad de trabajadora y la demandada -Claudia Patricia Jaramillo- en calidad de empleadora existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde el 04 junio de 2019 y hasta el 20 de febrero de 2020.

b.- Que como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de las sumas de dinero adeudadas y señaladas en la demanda por concepto de –auxilio de transporte, horas extras, dominicales, festivos, cesantías, interés a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotaciones, sanción por no pago de cesantías, despido sin justa causa, y pago de las cotizaciones al fondo de pensiones-, que no fueron canceladas a la terminación de la relación laboral.

c.- Que se falle ultra y extra petita, y se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho en este proceso.

3.- La demanda fue admitida por auto del 14 de diciembre de 2020, siendo notificada personalmente a Claudia Patricia Jaramillo -el 5 de abril de 2021-. La parte demandada dio respuesta a la demanda de la siguiente forma:

- Manifestó como cierto el hecho primero, segundo, sexto, décimo primero y negó todos los demás; se opuso a la totalidad de las pretensiones incoadas en el libelo genitor y formuló las excepciones de mérito que denominadas “inexistencia de un contrato de trabajo a término indefinido o en los términos manifestados por la parte demandante, Improcedencia del pago de la sanción

contemplada en el artículo 64 del código de trabajo, despido sin justa causa, Improcedencia del pago de la sanción moratoria por el no pago de las cesantías, atendiendo la buena fe de la parte demandada y cobro de lo no debido”, y se opuso a la práctica de los testimonios de la parte demandante por considerar que no cumplían con los requisitos necesarios para rendir la declaración.

4.- Surtido el trámite procesal respectivo, el Juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia con sentencia del 9 de septiembre de 2021, en la cual se dispuso lo siguiente: “PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO como trabajadora y CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO como empleadora, comprendido entre el 4 de junio de 2019 hasta el 20 de febrero de 2020. SEGUNDO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas en la contestación de la demanda. TERCERO: no aceptar la tacha a la declaración testimonial rendida por la testigo LAURA JOHANA JARAMILLO QUIROGA y que fue tachada por la parte demandante. CUARTO: CONDENAR a pagar a la señora CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO y a favor de YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO las siguientes sumas de dinero: 1. Por reajuste al salario mínimo \$324.6072. Por auxilio de transporte \$844.1783. Por Cesantías \$670.7314. Por intereses a las cesantías \$39.3305. Por primas \$6707316. Por vacaciones \$300.191. A estos valores se debe descontar \$400.000 que ya recibió la señora YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO, luego entonces, solo por estos conceptos debe pagar la demandada un valor de \$1'280.983. QUINTO: CONDENAR a pagar a la señora CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO a favor de YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO a pagar la indemnización por mora por el no pago de las cesantías equivalente a \$131.670 y una indemnización moratoria del artículo 65 del CPT y SS liquidada desde el 21 de febrero de 2020 hasta el día 9 de septiembre de 2021, por un valor de \$16'323.080, esa indemnización se seguirá causando, un día de salario por cada día de retardo hasta los dos (2) siguientes al 21 de febrero de 2021 hasta cuando se produzca el pago, con posterioridad a los dos (2) años se seguirá causando intereses a la tasa que fije la Superfinanciera a los intereses moratorios. SEXTO: ORDENAR oficiar a la administradora colombiana de pensiones –COLPENSIONES por ser el fondo elegido por la demandante para que aquella entidad realice el cálculo actuarial del monto de la cotización a pensión que CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO debe hacerle a la señora YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO los cuales se en marcaron en los extremos temporales entre el 4 de junio de 2019 al 20 de febrero de 2020, teniendo como base de liquidación una salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, de igual manera se debe determinar el monto de intereses y las sanciones a que haya lugar. SEPTIMO: CONDENAR en costas a la demandada y se fija por concepto de agencias en derecho la suma de \$700.000. OCTAVO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda y se ordena el archivo del expediente una vez se encuentre ejecutoriado.”.

5.- La anterior decisión fue recurrida por la parte demandada.

II) LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

Con el acostumbrado recuento de los hechos, las pretensiones, la contestación de la demanda y surtido el trámite procesal, la juzgadora de instancia luego de analizar las pruebas testimoniales debidamente recaudadas, puntualizó, que, el contrato de trabajo a término indefinido reclamado en la demanda, esto es, del 4 de junio de 2019 hasta el 20 de febrero de 2020 estaba probado por las siguientes razones:

i.- Respecto a la prestación del servicio señaló el a quo, que, la demandada en la contestación de la demanda aceptó, que, la actora laboró del 3 de junio al 30 de diciembre de 2019 y del 13 de enero al 21 de febrero de 2020, y que del 31 de diciembre al 2019 al 12 de enero del 2020 la demandante no trabajo, no obstante lo anterior, acorde con los interrogatorios de la demandante y la demandada, se pudo establecer que durante el periodo que la actora no trabajó fue debido a que la demandada le dio vacaciones y/o permiso para que aquella pasara tiempo con su familia, todo ello acorde con el al artículo 187 del código sustantivo del trabajo el cual señala “La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.”, de manera que el contrato de trabajo y la prestación del servicio se mantuvieron por el tiempo señalado en la demanda y este no se interrumpió.

De otra parte refirió el a quo, que, acorde con la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia No 2808 del 1 de julio del 2018 en la cual se expuso “en virtud a este principio no puede condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto de lo pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada, y si lo pedido por el demandante excede lo probado pues se lo reconocerá solamente lo último...”, debía declararse probada la prestación del servicio por el periodo señalado en la demanda, esto es, desde el 4 de junio del 2019 hasta el 20 de febrero del 2020, porque dicho lapso no puede ser superior ni distinto a lo pretendido en la demanda, y si bien es cierto la parte demandada aceptó 2 días más de trabajo -diferentes a los señalados en el libelo- el juzgado solo podía reconocer lo pretendido en la demanda.

ii.- Respecto a las tareas desarrolladas durante el trabajo desarrollados, preciso la Juez de primera instancia, que, solamente quedó probado que la demandante prestaba sus servicios como cuidadora del padre de la demandada, esta última quien aceptó que se encargaba de acompañarlo, cuidarlo, preparar y darle la comida, y por ende, cómo se encontró probada la prestación del servicio, conforme al artículo 24 Código Sustantivo del Trabajo es de presumir que esta prestación fue subordinada, quedando probado de esta forma el segundo elemento del contrato de trabajo, pues cuidar a un adulto mayor es una tarea que requiere ser ejecutada de manera constante, y en un horario específico, o por lo menos en algún momento del día todos los días, por lo tanto no es cierto -como lo afirma la demandada- que la trabajadora pudiera realizar sus tareas en cualquier momento del día y no era necesaria la disponibilidad de esta.

Aunado a lo anterior, señaló que otro de los indicios que la jurisprudencia establece como subordinación, se tenía el hecho que la

demandante en su interrogatorio manifestó, que, prestaba sus servicios de domingo a domingo y que ocasionalmente le daban un tiempo de descanso, en ocasiones los sábados o ocasiones los domingos. A su turno la demandada adujo, que, la demandante trabajaba de lunes a viernes y ocasionalmente los sábados, y otro indicio es que la labor contrata se haga en el lugar designado por el empleador, lo cual aquí ocurrió, pues con las declaraciones de Fabio Castro y Laura Jaramillo, se logró establecer que la demandante dormía -entre semana- en el lugar de trabajo, esto es, en la casa del padre de la demandada, de manera que por el tiempo que debía la demandante permanecer en el lugar de trabajo factible resultaba concluir que la relación de trabajo era subordinada, quedando claramente probado que la demandante prestaba sus servicios en la finca donde residía el padre de la demandada, luego entonces la realización del trabajo era en un lugar definido por el beneficiario de servicio.

Refirió el a quo, que, otro indicio lo era el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios, lo cual también se encuentra probado, pues la aquí demandada aceptó, que, ser beneficiaria del servicio de la demandante, pues mientras esta atendía a su padre, aquella podía hacerse cargo de su trabajo entre semana el cual era en otro municipio, luego entonces está claro que existía un beneficiario del servicio prestado.

Aunado a lo anterior, precisó el a quo que otro indicio era el suministro de herramientas y materiales -sentencia de la Sala Laboral 981 del 2019-, y sobre este punto la demandada aceptó que ella dejaba el mercado a disposición de la actora para la preparación de los alimentos, y también la casa estaba a disposición de esta, luego

entonces concluyó el a quo, que, el contrato de trabajo que aceptó la demandada se trataba de una relación subordinada y no un contrato de prestación de servicios como se dijo en la constatación de la demanda.

Finalmente, señaló el a quo que desde que se contestó la demanda se aceptó la remuneración equivalente a \$800.000, de manera que estaban probados los 3 elementos de la relación laboral, incluido el salario.

III) – LA IMPUGNACIÓN:

La parte apelante manifestó su inconformidad, de la siguiente manera:

a.- Que la parte actora NO probó los extremos temporales del contrato de trabajo, dado que, el vínculo laboral terminó el 31 de diciembre de 2019, iniciando nuevamente el 13 de enero de 2020 y terminando en febrero de 2020, esto es, feneciendo en dos oportunidades por expresa solicitud de la parte actora.

b.- Que no se acreditó la subordinación del contrato de trabajo reclamado.

c.- Que los testigos que rindieron declaración de la parte demandante solo son testigos de oídas y no suficientes para probar la relación deprecada por la accionante.

d.- Que lo que realmente existió entre las partes de litigio fue un contrato de prestación de servicios, en el cual se encargó a la demandante para cuidar del padre de la demandada, esto es, darle lo alimentos y estar pendiente de él para sus necesidades fisiológicas.

e.- Que la parte demandante no discriminó en la demanda claramente las pretensiones, la cuantía, y el acápite factico del libelo, adolecía de muchas incongruencias que no fueron soportadas, pues no existe una determinación clara y concreta de las pretensiones en tanto la parte demandante no los liquidó, ni los delimitó, y ni siquiera los estableció.

f.- Que la parte demandante no demostró el despido sin justa causa.

Solicita en consecuencia, revocar la decisión de primera instancia, y en su lugar, negar las pretensiones incoadas por la demandante.

IV)- ALEGACIONES DE INSTANCIA

Cumplido el trámite reglado en el art. 15 del decreto legislativo 806 de 2020 las partes allegaron los escritos contentivos de los alegatos de segunda instancia así:

Parte demandante: Solicitó que la sentencia de primera instancia sea confirmada en su integridad.

Parte demandada: Reiteró los reparos de impugnación señalados ante el a quo y solicitó, que, la sentencia de primera instancia debía revocarse.

V)- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

1.- En el presente proceso convergen a cabalidad los llamados presupuestos procesales necesarios para la constitución válida de la relación jurídica procesal, pues no es factible hacer reparo alguno en cuanto a la competencia del juez, la capacidad para ser parte, capacidad procesal y demanda con sujeción a las previsiones consagradas por el art. 25 del C. P. T y la S.S.

De otra parte, no se observa irregularidad alguna que vicie de nulidad, en todo o en parte la actuación, y que deba ser puesta en conocimiento de las partes conforme al artículo 137 del C.G.P. Se impone, por tanto, una decisión de mérito respecto de la cuestión sometida a debate.

2.- Así mismo, no es factible hacer ningún cuestionamiento en relación con la legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva.

3.- Conocidos los términos de la demanda, la contestación que a la misma le dio la parte accionada y el recurso de apelación, advierte el Tribunal que el thema decidendum en este caso concreto se circunscribe a determinar si la parte demandante acreditó los elementos esenciales del contrato de trabajo –prestación personal del servicio, subordinación y salario-, y por ende, colegir la existencia de la relación laboral deprecada como fundamento legal de los pronunciamientos que se invocan en el escrito de demanda, o si, a contrario sensu, la relación laboral no contó con la acreditación requerida, imponiéndose

desestimar las súplicas de la demanda, tal y como se dispuso por la Juez a quo.

4.- Por eso, abordando el análisis de la cuestión sometida a consideración de la Sala con sujeción al derrotero planteado, delantadamente se advierte por el Tribunal, que, la sentencia recurrida deberá ser confirmada por las siguientes razones:

4.1.- En los hechos primero a cuarto de la demanda la parte actora señaló como tales los siguientes Sic “PRIMERO: Entre la señora CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO, como empleadora y YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO, como trabajadora, se celebró un contrato de trabajo. SEGUNDO: El vínculo contractual se celebró de manera verbal. TERCERO: El termino pactado como duración fue indefinido. CUARTO: La fecha de celebración del contrato fue el día cuatro (04) de junio de 2019. QUINTO: El contrato antes mencionado perduró hasta el día veinte (20) de febrero del año 2020.”.

4.2.- Frente aquella situación fáctica la parte demandada -aquí apelante- al contestar la demanda señaló “...PRIMERO: Es cierto SEGUNDO: Es cierto TERCERO: No es cierto, pues si bien entre mi mandante y la hoy accionante existió un vínculo laboral el mismo no se dió en las condiciones que se indican en el presente hecho, toda vez que la relación contractual estaba condicionada a los traslados de la demandada, teniendo en cuenta que en razón a su trabajo podría ser enviada a otro municipio y en consecuencia debía llevarse a su núcleo familiar y dado que la demandante no podría trasladarse con ellos no continuaría prestando sus servicios, situación que se le puso en conocimiento a la señora Yodid Sofía desde el inicio y ella aceptó sin ningún problema por esas razones. CUARTO: No es cierto, según como consta en la libreta de pago que siempre firmó la demandante y que se anexa al presente escrito, la demandante inició la prestación de sus servicios el día tres (03) de junio de 2019 hasta el día treinta (30) de diciembre de 2019, toda vez que en dicha fecha se presentó una interrupción en la prestación de los servicios, ya que la hoy demandante informó a mi poderdante que no prestaría sus servicios por un lapso. La hoy demandante inició nuevamente la mentada prestación del servicio el día trece (13) de enero de 2020, hasta el día veintiuno (21) de febrero de 2020 habida consideración a que la demandante mediante comunicación que hiciera vía whatsapp a mi prohijada, advirtió a la señora Claudia Patricia que no trabajaría más entre otras razones por una oportunidad de empleo y que presentaría una entrevista para el día lunes veintitrés (23) de febrero de 2020, razón por la cual, y debido a la renuncia presentada por la demandante, las partes acordaron que hasta el día veintiuno (21) de febrero de 2020

la señora Yodid Sofía prestaría sus servicios. QUINTO: No es cierto, pues si bien la demandante prestó sus servicios hasta el mes de Febrero de 2020, es importante resaltar que la prestación del servicio no fue continua e ininterrumpida como pretende hacerse ver en el libelo demandatorio, pues comenzó el día tres **(03) de junio de 2019 hasta el día treinta (30) de diciembre de 2019,** suspendiéndose tal prestación por manifestación y decisión de la hoy accionante, para luego iniciar nuevamente el día trece **(13) de enero de 2020 hasta el día veintiuno (21) de febrero de 2020,** pues como ya se dijo se llegó a ese acuerdo entre las partes, tal y como se observa en las capturas de whatsapp que se anexan al presente escrito, teniendo en cuenta la renuncia presentada por la trabajadora, quien manifestó su deseo de terminar el vínculo por tener una nueva oportunidad laboral.

4.3.- A su turno, en la audiencia del 1 de junio de 2021 de que trata el art. 77 del C.P.T.S.S. -Pdf No018-, en la etapa de fijación del litigio la Juez a quo precisó “...4. FIJACIÓN DEL LITIGIO: La señora Juez precisa los hechos de la demanda, los cuales son susceptibles de debate procesal.

En el proceso, de acuerdo con lo aceptado por la demandada, CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO, no existe conflicto en relación con los hechos Nos.1, 2, 6 y 11 Luego entonces se tiene por probado que:

*Que entre la señora CLAUDIA PATRICIA JARAMILLO, como empleadora y YODID SOFIA OLARTE FANDIÑO, como trabajadora, se celebró un contrato de trabajo.

*Que el vínculo contractual se celebró de manera verbal.

*Que el contrato se celebró en el Municipio de Suaita –Santander.

*Que la remuneración salarial mensual recibida por la demandante fue de OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$ 800.000).*Se aceptó la prestación del servicio del 03 de junio de 2019 al 30 de Diciembre de 2019 y del 13 de enero de 2020 al 21 de febrero de 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior, el conflicto consiste en determinar:

1. Si la prestación del servicio se ejecutó de manera continua durante el período señalado en la demanda o únicamente durante los lapsos aceptados por la demandada.
2. Determinar si el contrato laboral, terminó por despido sin justa causa.
3. Establecer el horario de trabajo de la demandante.
4. Determinar las labores desempeñadas por la demandante
5. Determinar Si le asiste derecho al demandante a reclamar lo correspondiente a la liquidación laboral, prestaciones sociales, vacaciones y demás indemnizaciones reclamadas con la demanda.

6.Determinar, si la demandada debe realizar los aportes por concepto de cotización pensional que se debía efectuar durante el término de duración de la relación laboral.

7. Determinar, si la demandada debe realizar los pagos por concepto de dotación reclamadas por la parte demandante.

8. Establecer si la demandada, debe ser condenada al pago de la Sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CPTS.

5. En este sentido, el Despacho declara Fijado el Litigio. AUTO NOTIFICADO EN ESTRADOS. **Sin objeción por las partes.**”

4.4.- Ahora bien, de cara a establecer si la relación laboral reclamada fue ininterrumpida, esto es, de junio de 2019 hasta el 20 de febrero de 2020 –como lo depreca la parte demandante-, o si contrario sensu la misma fue fraccionada, es decir, de 03 de junio de 2019 al 30 de diciembre de 2019 y del 13 de febrero de 2020 al 21 de febrero de 2020 -como lo alega la parte demandada-, tenemos que la accionante en su interrogatorio de parte señaló lo siguiente “**Preguntado.** ¿Manifieste por qué motivo trabajo hasta el 31 de diciembre del 2019 y regreso el 13 de enero de 2020?. **Respondió.** Porque ella me dio esos días de vacaciones, ella me dijo que iba a estar la hermana y la familia y no iba a necesitar de mis servicios en esos días que estuviera pendiente para el 13 de enero que ella me llamaba para reanudar, **me dijo ve te tomas estos días de descanso para que inicies el 13 de enero a las 7 de la mañana.** **Preguntado.** ¿Y para ese día usted inicio las labores nuevamente? **Respondió.** Si señor llegue a las 6:45 al trabajo. (...) **Preguntado.** ¿En ese momento se dijo algo con relación a la terminación del contrato? **Respondió.** **No señora, me dijo ve te tomas estos días de descanso y vienes el 13 de enero estas pendientes si te necesito antes yo te estoy llamando y yo bueno si señora.** (...), asimismo, la demandada en su interrogatorio frente a dicha temática acotó “**Preguntado.** ¿De qué fecha hasta que fecha trabajo Yodid Sofía para usted al cuidado de su padre? **Respondió.** Desde el 03 de junio de 2019 hasta diciembre del mismo año y del 13 de enero de 2020 al 21 de febrero de 2020. **Preguntado.** ¿Por qué motivo del 30 de diciembre de 2019 hasta el 13 de enero no trabajo con usted? **Respondió.** Porque ella quería estar con su familia, quería irse con su familia a Bogotá eh y pues pidió esos días de descanso ya que todos estábamos en la casa entonces se le podía dar. **Preguntado.** ¿Es decir que se fue de vacaciones? **Respondió.** Ella me pidió esos días.” (...) **Preguntado:** Manifiéstele al despacho los \$400,000 que le dio los últimos días de diciembre del año dos mil diecinueve 2019 con que objeto era por qué concepto. **Respondió.** Como ella afirmó

fueron 450,000 pesos adicionales por la orden de prestación de servicios, según el contrato se realizó desde el inicio. **Preguntado. Es decir, eso no era para cancelar prestaciones sociales, fue una bonificación que usted le dio. Respondió. Así es.”**

5.- Bajo el anterior panorama, claro refulge para la Sala, que, desatinados se tornan por completo los reparos de la impugnación propuesta por el extremo demandado, dado que, fue la misma parte demandada quien en la contestación de la demanda aceptó: **i.-** El contrato de trabajo reclamado, **ii.-** La prestación del servicio de la demandante para el cuidado del padre de ésta, y **iii.-** Que el Salario acordado por las partes fue la suma de \$800.000 mensuales, aunado a lo anterior, del interrogatorio de las partes fácil resulta colegir que el contrato de trabajo no se fraccionó o finalizó en los días 30 o 31 de diciembre de 2019, pues lo realmente ocurrido en aquella data fue que la demandante solicitó permiso para ausentarse de sus labores hasta el 13 de enero de 2020, hecho que fue aceptado por Claudia Patricia Jaramillo -demandada-, esta última quien a su vez reconoció, que, en aquella fecha le dio a la actora la suma de \$450.000 como una bonificación, pero nunca porque se estuviera terminando y/o liquidando -prestaciones sociales- del contrato de trabajo reclamado. Todo lo anterior, lo cual quedó plenamente establecido, aprobado –por las partes y la Juez- y ejecutoriado desde el momento de la fijación del litigio, luego no resulta plausible en la hora de ahora pretender revivir una controversia ya finiquitada en la audiencia de que trata del art. 77 del C..P.T.S.S.

De cara a este tema en particular la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado “...Ahora, en el ámbito procesal, aquel principio también tiene raíces constitucionales, ancladas evidentemente en el debido proceso

del artículo 29 superior, imponiendo obligaciones a las partes y al juez, que se traducen en el deber de comportarse en el litigio de forma solidaria y de buena fe (artículos 95 – 7 y 83 de la CP y 49 del CPTSS), más en la correlativa prohibición al fallador de no invadir derechos y cargas procesales, como tampoco desconocer la iniciativa de los contendientes, determinada en la fijación del tema del conflicto, ni definir la controversia a partir de hechos no aducidos en el proceso, salvo si llega a advertir colusión o fraude. (...)

(...) Además, en el curso de la primera instancia, una vez trabada la relación jurídico procesal, el juez debe fijar el litigio (artículo 77 del CPTSS), que no es otra cosa que establecer el escenario de la discusión sobre la cual habrá de desarrollarse y, en adelante, las partes y el juzgador deben permanecer fiel al objeto en controversia decantado en cada una de esas etapas. (...)

(...) Desde ese contexto, halla la Corporación que, en el caso concreto, el Tribunal no pudo infringir el principio de congruencia al declarar la sustitución patronal entre Electrocosta S. A. y Electricaribe S. A ESP, como se duele ésta, porque en ningún momento desbordó los hechos presentados en la demanda y en la contestación, ni decidió el litigio en contra de lo pretendido, en tanto razonó la controversia como se le pidió, en perspectiva de lo decantado desde la fijación del litigio...”. SL2576-2022. M.P. Dr. Carlos Arturo Guarín Jurado.

Si lo anterior es así, tal y como en efecto lo fue, a criterio de la Sala resulta carente de toda lógica la apelación esgrimida por la parte demandada, dado que, la Juez a quo precisó en el fallo recurrido que los extremos temporales tenidos en cuenta serían los señalados en la demanda -04 de junio de 2019 hasta el 20 de febrero de 2020-, pues al no haber interrupción o finalización del contrato de trabajo -Tal y como se observa de las pruebas citadas en acápites precedentes-, reconocer los extremos temporales en la forma planteada por el apoderado de la parte demandada, esto es, del 03 de junio de 2019 al 21 de febrero de 2020, se estaría otorgando dos (2) días de trabajo más en favor de la demandante, hecho, que, de una parte, sería más gravoso para los intereses de la demandada –lo cual en esta instancia estaría vedado para la Sala, so pena de trasgredir el principio de

la Non Reformatio In Peius , y de otra, dichos interregnos temporales no fueron pedidos en la demanda lo cual, vulneraría el principio de congruencia de la sentencia judicial previsto en el art. 281 del C.G.P.

6.- Aunado a lo anterior, para el Tribunal desacertado resulta por completo también el reparo de la parte demandada según el cual, en el sub-lite la demandante no probó la subordinación, y por ende, en el asunto de autos estamos frente a un contrato de prestación de servicios, dado que, acorde con la fijación del litigio realizada en la audiencia del 1 de junio de 2021 del art. 77 del C.P.T.S.S., en el presente asunto no se trabó como problema jurídico o parte del litigio el hecho de determinar si la demandante estuvo vinculada por un contrato de prestación de servicios, pues -se insiste- para este preciso caso concreto la misma parte accionada en la contestación de la demanda aceptó el contrato de trabajo, la prestación del servicio y el salario, por consiguiente era evidente que en el sub-lite el elemento de la subordinación se presumía, -se reitera- ante la aceptación expresa de la parte demandada de la existencia del contrato de trabajo reclamado.

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado “Se impone no desapercibir que doctrina y jurisprudencia han mostrado unanimidad en torno a que lo que se presume, una vez demostrada la prestación personal del servicio, es la existencia del contrato de trabajo; es decir, la concurrencia de los 3 elementos de que trata el artículo 23 del estatuto laboral, entre ellos, desde luego, «la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador».

Y es que, en cuanto al elemento subordinación concierne, su verificación no está atada a la acreditación material de la impartición permanente de órdenes por parte del patrono, sino a la obligación del trabajador de recibirlas y acatarlas, de suerte que más que una sujeción material, se trata de una subordinación jurídica. (...) (...) En ese orden, bastaba verificar la prestación

personal del servicio del demandante a favor del empleador, para que se suscitara la presunción de que la vinculación estuvo atravesada por la existencia de un contrato de trabajo, con lo que ello implica; es decir, la disponibilidad permanente del trabajador para atender las órdenes e instrucciones del empleador.”. SL3820-2022. M.P. Dr. Jorge Prada Sánchez.

7.- Ahora bien, respecto al reparo quinto de la apelación, esto es, que la parte demandante no discriminó en la demanda claramente las pretensiones, la cuantía y el acápite factico de la acción impetrada, adolecía de muchas incongruencias, debe precisar la Sala que el mismo tampoco está llamado a prosperar, por cuanto dicha afirmación resulta ser completamente desacertada, dado que, revisada la demanda por parte del Tribunal, de la lectura de la misma se advierte, que, en ella se discriminaron los datos relativos a la cuantía, pretensiones, datos y demás fechas que echa de menos la parte recurrente. Amén de que cualquier controversia respecto a dicho tópico, en la actualidad resulta completamente extemporánea, pues si la parte recurrente observó que el libelo genitor contenía yerros que hacían ininteligible dicho escrito, ha debido en su oportunidad procesal proponer la excepción previa de inepta demanda de que trata el art. 100-5 del C.G.P., lo cual no se hizo.

8.- Por lo demás, conviene recordar por parte de la Sala, que, el a quo NO impuso condena alguna por concepto de la sanción del art. 64 del C.S.T. –Sanción Por despido Injustificado-, así como tampoco por trabajo suplementario –razón por la cual el reparo sexto resulta a todas luces desacertado-. Aunado a lo anterior, imperioso se torna recodar por esta Corporación que dentro de los reparos de la alzada no se atacaron valores puntuales y específicos de las condenas que fueron objeto de liquidación en la

sentencia de primer grado, y en ese sentido lo allí dispuesto por la Juez a quo permanecerá incólume.

9.- Por eso, si la determinación de la falladora de primer grado fue la de acceder las pretensiones de la demanda, ningún obstáculo representa para el Tribunal proferir la confirmación de la providencia impugnada, pues -se reitera- las pretensiones de la demanda encontraron apoyo en la prueba que se recaudó con tal finalidad. De otra parte, y colofón de lo discurrido, se condenará en costas de esta instancia a la parte apelante -Claudia Patricia Jaramillo- y en favor de la demandante -Yodid Sofia Olarte Fandiño-, se fijan como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$2.000.000.

IV) - D E C I S I Ó N:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R e s u e l v e:

Primero: CONFIRMAR la sentencia del 9 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Socorro, acorde con la anterior motivación.

Segundo: Condenar en costas de esta instancia a la a la parte apelante -Claudia Patricia Jaramillo- y en favor de la demandante -Yodid Sofia Olarte Fandiño-, se fijan como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$2.000.000.

Tercero: Notifíquese este fallo en legal forma.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

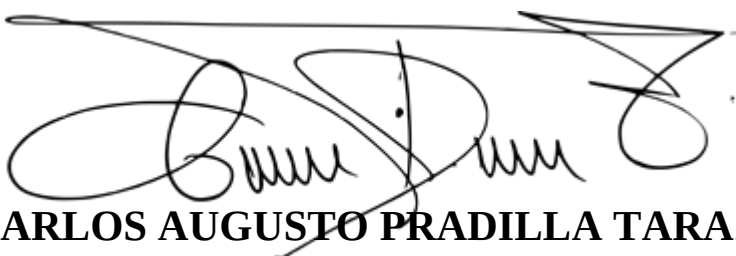
Los Magistrados,



LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ



JAVIER GONZALEZ SERRANO



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA¹

¹ Radicado 2020– 00110-01 – ordinario laboral
SENTENCIA DICIEMBRE 14-2022