



**JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

Correo electrónico: j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Veintidós (22) de abril de dos mil veintidós (2022)

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA DE SANDRA DEL PILAR HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ contra COMERCIALIZADORA FINE FOOD SAS EN LIQUIDACIÓN Y JAIME EDUARDO ROJAS ROJAS. Rad. 11001 41 050 05 2019 00610 01.

En Bogotá D.C., día y hora previamente señalados en auto inmediatamente anterior, para llevar a cabo la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, este Despacho de conformidad con el artículo 69 del CPTSS, en concordancia con lo dispuesto en la sentencia número C-424 del 8 de julio de 2015 proferida por la Corte Constitucional y el artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020, se procede a emitir sentencia, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte actora.

SENTENCIA

El Juzgado Quinto (05) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. en sentencia proferida el día 22 de noviembre de 2021, resolvió lo siguiente:

“PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de fondo formulada por COMERCIALIZADORA FINE FOOD SAS EN LIQUIDACIÓN y JAIME EDUARDO ROJAS ROJAS, denominada inexistencia de la obligación.

SEGUNDO: ABSOLVER a COMERCIALIZADORA FINE FOOD SAS EN LIQUIDACIÓN y a JAIME EDUARDO ROJAS ROJAS, de todas las pretensiones formuladas en su contra por SANDRA DEL PILAR HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ.

TERCERO: Sin condena en COSTAS.

CUARTO: REMITIR el presente proceso para que se surta el grado jurisdiccional de consulta ante los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá.”

Como fundamento de la decisión, el A quo consideró que, analizado el contrato de trabajo, en el cual se avizora que la actora fue vinculada por la sociedad accionada, el 06 de agosto de 2018 para desempeñar el cargo de mercaderista impulsadora con un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente, frente al documento indicó que el mismo en su parte final se encuentra ilegible, lo que impidió al despacho tener certeza los extremos de la relación contractual. En aplicación al artículo 244 del CGP, al cual se remitió por disposición del artículo 145 del CPTSS, siendo el contrato la única prueba aportada tendiente a demostrar la prestación personal del servicio por parte de la actora, carga procesal que estaba en cabeza de la actora a voces del artículo 167 del CGP. Consecuente, considero el A quo que, no existió medio de convicción alguno que permitiera inferir el extremo final de la supuesta relación laboral que presuntamente existió entre las partes, pues la única prueba es el referido contrato de trabajo y el cual no existe certeza que hubiese sido suscrito por el extremo

demandado, por lo que absolvió a las demandadas de las pretensiones de la demandante y declaro la excepción de fondo de inexistencia de la obligación.

PROBLEMA JURÍDICO

Ahora bien, en cuanto al problema jurídico a resolver, el objeto del presente litigio, no es otro sino determinar si entre el demandante y la demandada existió un **contrato de trabajo entre el 06 de agosto de 2018 y el 20 de septiembre de 2018**, así mismo, se deberá estudiar la procedencia de las demás pretensiones declarativas y condenatorias elevadas en la demanda; **por ende, entrará el despacho** al respectivo estudio de las pretensiones invocadas por la actora, de la mano con la contestación de la demanda, las excepciones invocadas por la parte demandada, y con las pruebas recaudadas oportuna y en debida forma, en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

Existencia del contrato de trabajo

Con el ánimo de resolver el problema jurídico planteado, recordemos que el artículo 22 del C.S.T. define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

A su vez, el artículo 23 ibídem determina los elementos del contrato de trabajo, ellos son la actividad personal, la continuada subordinación o cumplimiento de órdenes, y un salario como retribución del servicio. Reunidos los citados elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Por su parte, el artículo 24 de la misma obra, consagra una presunción legal, según la cual *«toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»*, y la consecuencia de su aplicación, no es otra que la inversión de la carga de la prueba, es decir, una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio en favor de la parte demandada, dentro de unos determinados extremos temporales, y una remuneración, le incumbe al presunto empleador desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada ni dependiente, con el fin de desligarse de una eventual condena por las acreencias laborales que allí se deriven (SL670-2013, SL10546-2014, SL10118-2015, SL 1420 de 2018).

Conforme a lo anterior, y analizado el material probatorio aportado al proceso (artículos 51 y 61 del CPT y de la SS), el Despacho avizora que, la prestación personal y el salario devengado por la actora se encuentra acreditada con la copia del contrato de trabajo suscrito entre la demandante **SANDRA DEL PILAR HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ** y la pasiva **COMERCIALIZADORA FINE FOOD SAS** (folio 7 de la demanda), el cual se reputa autentico dado que no fue tachado o desconocido por la parte demandada, tal y como lo establece el artículo 54 ibídem, y en el que las partes en su cláusula primera establecieron lo siguiente:

“PRIMERA: EL EMPLEADO se obliga para con EL EMPLEADOR: a) A incorporar su capacidad normal de trabajo en el desempeño de todas las funciones propias directas o indirectas del cargo de mercaderista/ impulsadora bajo los aspectos generales que esta actividad con lleva, así como en la ejecución de las tareas ordinarias y anexas a la actividad mencionada, de conformidad

con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparte el empleador, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios. b) El servicio antedicho lo prestara personalmente EL EMPLEADO en la ciudad de Bogotá. A seguir estrictamente las órdenes que le impartan sus superiores de acuerdo al orden jerárquico establecido. d) Guardar estricta reserva de cuándo llegare a su conocimiento por razón de su oficio sobre las operaciones, negocios, procedimientos comerciales o cualquier clase de información referente a las actividades de EL EMPLEADOR, e) A cumplir con la disciplina de la jornada de trabajo f) a trabajar los días de descanso obligatorio dentro las disposiciones legales que los rigen obligándose por este contrato a una disponibilidad permanente por razones del cargo y el tipo de obra a ejecutar. Teniendo en cuenta que el cargo a desempeñar constituye además la representación administrativa DE EL EMPLEADOR, deberá 1. Resaltar con su comportamiento la imagen de EL EMPLEADOR de tal manera que se constituye en ejemplo del personal que dirige y proyección de los propósitos y objetivos de la organización. 2. Dirigir, desarrollar y planear con espíritu ejecución de políticas, instrucciones y programas de trabajo que indique periódicamente. 3. A seleccionar objetivamente a sus colaboradores proporcionándoles todos los medios intelectuales, materiales, morales y culturales para un eficiente rendimiento de equipo. 4. asistir puntualmente al trabajo y a no dedicar su tiempo laborable a trabajos distintos a los asignados por EL EMPLEADOR. 5. A guardar conducta intachable en sus relaciones sociales y comerciales manifestándose con ética profesional en sus decisiones 6). Mantener informado AL EMPLEADOR sobre violación de derechos de autor y propiedad intelectual de tal manera que debe abstenerse de reproducir bajo cualquier forma obras con su auditoría registrada. 7). Igualmente, por tratarse de un empleado de dirección debe mantener reserva aún después de terminado el contrato, de los hechos, programas de trabajo, estudios del empleado o de terceros relativos a su gestión de DIRECCIÓN Y CONFIANZA.

PARÁGRAFO. - La renuencia o negativa DEL EMPLEADO a cumplir cualquiera de estas obligaciones a su juicio de EL EMPLEADOR, se tendrá como justa causa para dar terminado el presente contrato, sin previo aviso.

SEGUNDA OBLIGACIONES ESPECIALES: Fuera de las obligaciones y prohibiciones que corresponden a EL EMPLEADO conforme a la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad de EL EMPLEADOR a la naturaleza del cargo y a la costumbre mercantil tendrá las siguientes cuya infracción se rige contractualmente en falta grave que justifica por sí sola la terminación del contrato de trabajo sin previo aviso. 1). A dedicarse exclusivamente al servicio de EL EMPLEADOR sin ejercer ningún otro empleo durante la jornada pactada. 2). A efectuar los informes observando estrictamente las instrucciones y reglamentos de EL EMPLEADOR 3). A responder de los equipos, elementos de trabajo, uniformes, elementos de seguridad, papelería e información que EL EMPLEADOR le entregue con destino al servicio y utilizarlos de acuerdo con las normas que fije EL EMPLEADOR. 4). A velar porque el trabajo realizado por él, se efectúe de acuerdo las políticas de EL EMPLEADOR. 5). A mantener a la orden de EL EMPLEADOR, con la responsabilidad y los deberes de un depositario los bienes, documentos, archivos y demás elementos que recibe de la misma, en razón de sus funciones, cuando no sea el caso de remitirlos inmediatamente AL EMPLEADOR. 6). A guardar estricta reserva respecto de instrucciones, circulares, correspondencia o cualquier información de carácter confidencial que reciba de EL EMPLEADOR o de la cual tenga conocimiento, como también respecto del giro de los de los negocios y de los sistemas de comercialización, etc, inclusive con otros trabajadores o empleados de EL EMPLEADOR 7). A respetar y cumplir las instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR y su personal directivo. 8). A cumplir los reglamentos de EL EMPLEADOR 9). A ejecutar su trabajo con honradez, buena voluntad y de la mejor forma posible. 10). A mantener libre de embargo judicial el salario. 11) A presentar por escrito informes, respondiendo de la exactitud de estas, 12). A presentarse a trabajar de acuerdo al horario en las oficinas o el lugar que le indique EL EMPLEADOR, para recibir instrucciones y dar informes de su actividad de las labores a desarrollar. 13). A poner de su parte toda la habilidad y capacidad para atender su gestión de manera tal que tanto los subalternos, compañeros, directivos, clientes, usuarios, reciban adecuada orientación y verídica información del

servicio. 14). A responder a EL EMPLEADOR de cualquier perjuicio que esté reciba por negligencia o por no haber cumplido las instrucciones o reglamentos. 15). A mantener como norma la más estricta corrección y veracidad para con los clientes, usuarios y terceros. 16). A concurrir a todas las reuniones y conferencias para las cuales haya sido citado por los directivos o por los representantes de EL EMPLEADOR. 17). A resaltar con su comportamiento la imagen de EL EMPLEADOR, de tal manera que se constituye en ejemplo de sus compañeros y proyección de los propósitos y objetivos de la organización. 18). A guardar conducta intachable en sus relaciones sociales y comerciales manifestándose con ética profesional en sus decisiones. 19). A llevar a cabo todas aquellas tareas encomendadas por el empleador de acuerdo al cargo que desempeñe.

TERCERA - PROHIBICIONES A CARGO DEL TRABAJADOR: 1). Promocionar, durante la jornada de trabajo, bienes propios, de terceros, que sean o no competitivos con los de EL EMPLEADOR asesorar a terceros con información de EL EMPLEADOR vender artículos de otros establecimientos o hacerles propaganda, efectuar cobranzas o negocios en alguna forma con mercancía de cualquier naturaleza pertenecientes a otras empresas o de EL EMPLEADO 2). Ausentarse de su puesto de trabajo en los días de trabajo sin previa autorización de EL EMPLEADOR. 3). Solicitar préstamos personales a los clientes o distribuidores o ayudas económicas de cualquier clase aprovechándose de la condición de gestor de EL EMPLEADOR 4). Valerse de las labores encomendadas por EL EMPLEADOR para emprender, respaldar, acreditar, etc. negocios particulares o actividades comerciales, personales o de terceros. 5). Cualquier actitud en sus compromisos comerciales, personales o en sus relaciones sociales que puedan afectar en forma nociva la reputación de EL EMPLEADOR a juicio de esta. 6). Ejecutar actos desleales para con EL EMPLEADOR o que impliquen acción competitiva con los fines y giro en general con los negocios de la misma. 7). Hacer uso de la papelería timbrada de EL EMPLEADOR para asuntos particulares. 8). Cobrar a los clientes valores totales o parciales por el servicio. 9). Ofrecer garantías o servicios fuera de los normales o adelantar conceptos que perjudiquen o puedan perjudicar los intereses económicos o normas de EL EMPLEADOR, sin la debida autorización otorgada por escrito. 10). Hacer reclamos a los clientes o usuarios. Cualquier reclamo que tenga EL EMPLEADO sobre el particular deberá presentarlo directamente a EL EMPLEADOR. 11). La instigación personal comprobada con el fin de desmoralizar o desmotivar a cualquiera de sus compañeros de trabajo. 12). Denigrar ante sus compañeros de trabajo o personas ajenas al empleado de las normas, sistemas de trabajo y políticas establecidas por EL EMPLEADOR 13). El ofrecer ante sus superiores informaciones erróneas de responsabilidad. 14). El hacer comentarios tendenciosos en contra de cualquier persona directamente vinculada AL EMPLEADOR 15). El solidarizarse con movimientos instigados dentro o afuera de las instalaciones de EL EMPLEADOR, que vayan en contra de cualquier funcionario de la misma y/o cualquiera de las normas y/o sistemas de trabajo establecidos.”

Conforme a lo anterior, es claro que las partes acordaron que la demandante se obliga a dedicarse exclusivamente al servicio del demandado sin ejercer ningún otro empleo durante la jornada pactada, a acatar las normas establecidas por el empleador, es decir, a prestar sus servicios de manera personal, bajo la continua subordinación y dependencia, lo que permite acreditar este primer elemento constitutivo del contrato de trabajo.

Ahora bien, una vez establecida la prestación personal del servicio de la demandante, el Despacho de igual manera, encuentra demostrada la remuneración devengada, la cual se desprende del citado contrato de trabajo, en el cual, en la cláusula cuarta (O4) se acordó por los sujetos procesales la suma de un salario mínimo mensual vigente para el año 2018, es decir la suma de \$781.242.

Ahora bien, establecida la prestación personal del servicio de la demandante y la remuneración devengada, esta instancia judicial considera que solo el extremo inicial de la relación laboral se encuentra acreditado, dado que la calenda inicial se

logra desprender del citado contrato de trabajo, en el cual se establece que la fecha de ingreso fue el seis (06) de agosto de 2018, empero, respecto del extremo final observa el despacho que no existe un elemento de prueba que permita acreditar el mismo (artículo 167 del CGP), elemento indispensable para determinar las eventuales acreencias que de tal prestación se pudieron haber derivado, tesis que a su turno, ha sido objeto de análisis por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, quien ha sido enfática en considerar que al trabajador le incumbe demostrar los extremos temporales en que se ejecutó el contrato de trabajo, postura reiterada en la sentencia SL2608-2019, en la que indicó lo siguiente:

«[...] no sobra recordar que la Corte, al igual que como lo señaló el tribunal, tiene establecido que la presunción prevista en el artículo 24 del CST, no exonera al trabajador que persigue su aplicación «además de demostrar la actividad personal que da lugar a la presunción que se cuestiona, (...) acreditar otros supuestos de hecho necesarios para la procedencia de las obligaciones laborales que el trabajador reclama» así se dejó sentado en la providencia CSJ SL 2780-2018, en la que además se memoró lo dicho en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167, en la que al efecto se consideró:

[...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros».

Conforme a lo anterior y a la luz de las pruebas aportadas al proceso, es claro que dentro del proceso se acreditó la prestación personal del servicio, la remuneración y el extremo inicial, empero, no demostró la calenda final del mismo, no logra precisarlo, por cuanto no se aporta prueba documental o testimonial alguna que permita su determinación (artículo 167 del CGP).

En tal sentido, estima conveniente esta instancia judicial precisar que a pesar que, con las pruebas recaudadas se evidencia que existió una prestación del servicio por parte de la actora, los medios de convicción también dan cuenta de que no se demostró el extremo temporal final invocado por la actora, e incluso, ni siquiera en otros diferentes, ello ante el mutismo de la parte actora en aportar los medios persuasivos que evidenciaran los hechos de su incumbencia, o eventualmente, que permitieran acudir a la teoría de aproximación de los extremos temporales, pues no se conoce siquiera una fecha aproximada de finalización.

En conclusión, para este Despacho judicial, si bien se presume que la actora sí prestó sus servicios personales para la demandada, y que no fue desvirtuada la presunción establecida en el artículo 24 del CST, es preciso indicar que frente al tiempo reclamado no está acreditado un aspecto de fundamental importancia a la hora de definir un juicio como el que ahora se resuelve, a saber: durante qué período o períodos ocurrió la prestación del servicio, pues si no obra prueba cierta que así lo establezca es imposible liquidar las acreencias que de tal prestación se pudieron haber derivado.

Por lo expuesto, y atendiendo al precedente hilado por el órgano de cierre, claro es, que correspondía a la parte actora la demostración de los hitos temporales en que prestó sus servicios, lo cual brilla por su ausencia e imposibilita al juez laboral

realizar declaratorias y fustigar condenas sobre elucubraciones, advirtiéndole en todo caso a la parte actora que al estar representada la parte accionada por curador ad litem, no se tenía disposición de los derechos objeto de litigio y por ende no puede derivarse, por supuesto, confesión alguna o, verbigracia, inferir de allí los extremos temporales que se echan de menos, desde luego, que tampoco puede darse aplicación al parágrafo 2° del art. 31 del CPTSS, pues la demanda en todo caso fue contestada; siendo estos motivos más que suficientes para confirmar la decisión adoptada en primera instancia.

EXCEPCIONES DE FONDO

Teniendo en cuenta los resultados del proceso, el Despacho se releva del estudio de las excepciones de fondo elevadas por la parte demandada.

Sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado quinto (05) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia ante su no causación.

TERCERO: DEVOLVER el presente proceso al Juzgado de origen.

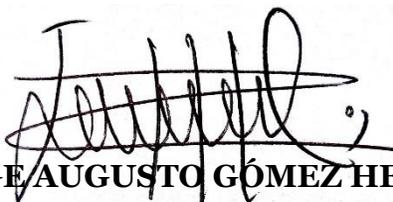
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

El Juez,



LUIS GERARDO NIVIA ORTEGA

La secretaria



JORGE AUGUSTO GÓMEZ HERRERA

Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020