

Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-00
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO

La Secretaría del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA,**
HACE SABER:

Que en el proceso **ORDINARIO LABORAL** radicado N°. 680014-105-001-2020-00254-01 adelantado por la señora **TEODORA GONZÁLEZ GIRALDO** contra **YINA SOLANYE MIELES HERRERA**, se profirió sentencia calendada treinta (30) de septiembre del dos mil veintidós (2022), a través de la cual se decide el grado jurisdiccional de consulta, revocando la sentencia de emitida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el día 13 de julio de 2022.

El presente edicto se fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección EDICTOS año 2022, por un (1) día hábil, hoy 30/09/2022, a las 08:00am. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 30/09/2022, a las 4:00 p.m.

MARIA ISABEL MONCADA ACUÑA
Secretaria

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA



Consejo Seccional de la Judicatura de Santander
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO
BUCARAMANGA, SANTANDER**
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bucaramanga, treinta (30) de septiembre del dos mil veintidós (2022)

TIPODE PROCESO:	GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA
DEMANDANTE:	TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO:	YINA LOSANYE MIELES GIRALDO
RAD. No.:	680014-105-001- 2020-00025401
TEMA:	EXISTENCIA CONTRATO DE TRABAJO-ACRENCIAS LABORALES-DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

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, atiende el despacho el grado jurisdiccional de CONSULTA de la sentencia adversa a las pretensiones del demandante, proferida el 13 de julio del 2022, por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, en tal orden, de conformidad con lo previsto en el numeral 1° art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 hoy ley 2213/2022, concordante con el art. 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 se profiere la siguiente.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Señala la parte actora que el 18 de Noviembre de 2019, inició la relación laboral de manera verbal con la señora YINA SOLANYE MIELES HERRERA, a través del cual se vinculaba para desempeñar el oficio de trabajadora remunerada del hogar en la vivienda de la demandada, cumpliendo un horario de lunes a sábado de 8 am a 2 pm. Así mismo se pactó un salario de seiscientos mil pesos (\$600.000) mensuales.

Señala que el 14 de marzo de 2020, tras el confinamiento preparatorio o simulacro, previa a la declaratoria de la emergencia sanitaria y el confinamiento, la empleadora le solicitó que no volviera a presentarse a trabajar, fecha en la cual, finalizo el contrato de trabajo.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

Señala que realizó reclamación de la liquidación, y posteriormente, mediante acción de tutela solicitando el pago de acreencias laborales: cesantías, interés a las cesantías, prima de servicio, diferencia en salarios por pago debajo del mínimo legal y la indemnización por despido sin justa causa; todos estos liquidados por el periodo causado durante el periodo de trabajo: 19 de noviembre de 2019 al 14 de marzo de 2020, para un total de 118 turnos, discriminados en 76 turnos en 2019 y 42 turnos en 2020.

El 11 de Junio de 2020, el juzgado quinto penal municipal con función de conocimiento resolvió declarar improcedente la acción de tutela.

1. LA DEMANDA¹:

PRETENDE la parte actora que se declare que las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 18 de noviembre de 2019 y terminó el 19 de marzo de 2020, que como consecuencia de lo anterior, se condene a pagar cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnización por despido sin justa causa, ajuste de salario al mínimo, auxilio de transporte.

2.- CONTESTACION:

El Curador Ad Litem OSCAR HERNÁN RIVILLAS ZAPATA guardo silencio.

3.- SENTENCIA CONSULTADA

Ultimó el trámite de única instancia a través de sentencia proferida en audiencia virtual celebrada el 13 de julio del 2022, en la que el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, absolvió a la demandada **YINA SOLANYE MIELES HERRERA** de todas las pretensiones económicas de la demandante **TEODORA GONZALEZ GIRALDO**.

Para proceder así, el *a quo*, considero probada la prestación del servicio, no obstante, frente a los extremos, el salario de la relación laboral y la finalización de la misma, señalo que ninguna de las pruebas documentales aportadas acredita la manifestación realizada por la demandante, ni ese hecho puede tenerse probado con el interrogatorio de parte de la misma, considerando que la manifestación

¹ Como ANTECEDENTES FACTICOS RELEVANTES y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 1 al 4, archivo 07 expediente electrónico.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

realizadas tanto en la demanda como en el interrogatorio no tienen el carácter de confesión, pues con ellas no está admitiendo hechos que la perjudican.

Por lo anterior, concluye que la demandante no cumplió con la carga de la prueba de acreditar, las condiciones del contrato de trabajo como extremos temporales inicial y final de la relación laboral, jornada laboral, monto del salario y despido, para verificar la viabilidad de las pretensiones. Por tanto, considero que existían serias dudas sobre aspectos que son característicos del contrato de trabajo indispensable para analizar la viabilidad de las pretensiones.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes guardaron silencio.

III. CONSIDERACIONES

Atendido lo establecido en el artículo 69 del CPT y SS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 del 2007, corresponde surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 13 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales en el proceso de la referencia, por ser la decisión totalmente desfavorable a las pretensiones invocadas por el demandante, debiendo el despacho entrar a examinar los fundamentos jurídicos y el análisis probatorio de la decisión a efecto de establecer si merece o no su ratificación.

1. PROBLEMA JURÍDICO:

Corresponde al Despacho dilucidar si el juzgador de única instancia cometió algún error en la valoración jurídico probatoria a través de la cual denegó las pretensiones de la demanda y se abstuvo de declarar la existencia de un contrato de trabajo durante los extremos temporales aludidos en la demanda, o si contrario sensu, atañe declarar que, entre los extremos procesales medió un vínculo laboral en la forma deprecada en el libelo demandatorio, junto con el reconocimiento y pago de la colecta de derechos laborales allí deprecados.

2. TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá como tesis que no fue acertada la decisión del juzgador de primer orden, teniendo en cuenta que la misma no se ajusta a los criterios jurisprudenciales, normativos que reglan la materia y además porque hubo error en la valoración probatoria del caso.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

3.- DESARROLLO DE LA LITIS:

Para una mejor comprensión del asunto, el juzgado desarrollará los siguientes puntos: (i) la existencia del contrato de trabajo y su diferencia con la relación de trabajo, y (ii) el análisis del caso en concreto.

(i) La existencia del contrato de trabajo y su diferencia con la relación de trabajo.

Desde los albores del derecho laboral, en razón a la incidencia del derecho común en las relaciones de patronos y trabajadores, la naturaleza jurídica de este vínculo jurídico fue objeto de discusión por parte de la doctrina, y las posiciones estuvieron siempre divididas, por quienes consideraban por una parte, que esta situación jurídica se encontraba circunscrita por un acuerdo de voluntades llamado contrato de trabajo (teoría contractualista romanista), y otros, estimaban, que el vínculo laboral, era un vínculo informal cuyo origen dependía más de los hechos que brotara de la realidad, que de lo que acordaran las partes, siendo lo más trascendental por consiguiente la actividad que personalmente y a través de la cual el trabajador se somete bajo la dirección jurídica del empleador (teoría germánica).

Y así fue que la teoría de la relación de trabajo, se cimentó, con el propósito de explicar que alternamente al derecho común existía una disciplina con sus propias reglas y principios que regulaban las relaciones de los empleadores y trabajadores por encima de lo que formalmente se pactare. Sin embargo, luego, se consideró que no era posible fraccionar en el derecho laboral lo que por excelencia era el fenómeno generador de derechos y obligaciones – contrato de trabajo- con lo que era objeto de protección por las normas jurídicas – relación de trabajo-, por lo que se consideró que era necesario que ambos aspectos jurídicos coexistieran.

Este es el caso de Colombia, en el que su normativa 23 contempló:

“Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, 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.”

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

Es necesario advertir que aunque impropriadamente esta norma haga referencia a los elementos esenciales del contrato de trabajo, debe entenderse es que la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y el salario como retribución del servicio son elementos esenciales de la relación de trabajo, habida consideración que el contrato de trabajo, esto es, el acuerdo de voluntades, requiere es la concurrencia de elementos distintos, y esenciales a todo negocio jurídico cuales son, capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita.

De ahí que la persona que preste un servicio personal, a otra persona sea natural o jurídica, bajo su continuada subordinación y dependencia, y recibiendo a cambio, una remuneración, se entiende que hay contrato de trabajo sin importar la modalidad bajo la cual previamente se haya acordado, puesto que prima esta realidad, para los efectos propios del derecho laboral, porque el contrato de trabajo no deja de serlo si no se le da esa denominación o se le llama de otro modo.

Esta doctrina sobre una de las consecuencias principales que tiene el derecho laboral es el principio de primacía de la realidad, y que ha sido acogida incuestionablemente por la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia de vieja data dijo:

“Dada la multiplicidad de los aspectos y de las formas con que se realiza el contrato de trabajo, es criterio generalmente adoptado por la Doctrina y la Jurisprudencia, que no se debe estar a las denominaciones dadas por una de las partes o por una de ellas a la relación jurídica, sino observar la naturaleza de la misma respecto de las prestaciones de trabajo ejecutadas y de su carácter, para definir lo esencial del contrato”

Al respecto, también se ha pronunciado la Corte Constitucional:

“La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.”

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

Por su parte la doctrina a través del maestro Mario de la Cueva, en su reconocida obra Derecho Mexicano del Trabajo, al referirse a la teoría de la relación de trabajo, dijo:

“...es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen...”

En suma, la existencia de la relación de trabajo regida por el contrato de trabajo, según lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T, requiere de la configuración de los mencionados elementos esenciales de la relación de trabajo, sin embargo debido a la importancia de la relación de trabajo, y entendiendo que esta nace no del acuerdo de voluntades, sino de la simple realidad que se origina por el hecho jurídico objetivo de la prestación efectiva del servicio personal, nuestra legislación, para efectos probatorios, consagró en el artículo 24 del CST, una presunción legal, en virtud de la cual al trabajador le bastaría demostrar la prestación personal para entender que el vínculo está regido por un contrato de trabajo, y ello lo releva de la carga de demostrar la subordinación con respecto al empleador, bastándole así probar la prestación del servicio personal, para que opere la presunción, empero como esta presunción es legal, es decir, juris tantum, esta puede ser desvirtuada por el empleador, demostrando que las actividades fueron cumplidas bajo un contrato de naturaleza diferente al laboral, donde actuó de manera independiente y no subordinado.

Sobre el entendimiento de esta normatividad en reciente pronunciamiento de la CSJ SL460-2021, esa corporación judicial recordó:

“Conforme al artículo en cita, basta que el demandante acredite la prestación personal del servicio y los extremos temporales para que se presuma la existencia de una relación de trabajo, con lo cual, se traslada la carga probatoria al extremo pasivo, quien deberá acreditar que las actividades se desarrollaron con la independencia y autonomía propia de los contratos civiles y comerciales.”

Ahora este tema no ha sido ajeno de la alta corporación por cuanto la CSJ en su Sala de Descongestión mediante sentencia SL3338-2018, explicó:

Sobre los mencionados pilares descansa la teoría del contrato de trabajo en la legislación colombiana, en la que, como se dijo, el elemento de la prestación del servicio compone un elemento constitutivo del mismo, es decir, en principio, inherente a su existencia. Sin embargo, de manera particular la postura asumida por la legislación nacional es sincrética en lo que respecta a la tensión entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

Para explicar lo anterior es necesario acudir a los inicios del derecho del trabajo, los cuales encuentran fundamento en el derecho civil. En el marco de las relaciones sociales derivadas de la revolución industrial de finales del siglo XIX, el derecho del trabajo emergió como un abanico de normas regulatorias de la relación de aquellas personas que trabajaban al servicio o por cuenta de otros, habida cuenta de la imposibilidad del derecho civil para atender las nuevas necesidades sociales, a pesar de inspirarlo con los principios generales de las obligaciones y de los contratos. De allí que el contrato de trabajo como una derivación de los contratos civiles encumbrara la visión puramente contractualista del derecho del trabajo, partiendo de la base de que aquel, no es más que un acuerdo de voluntades donde el objeto central del negocio jurídico es la prestación de un servicio subordinado.

No obstante lo anterior, la visión esencialmente contractualista del contrato de trabajo, rápidamente tuvo noticia de la natural desigualdad que subyace a los contratantes del servicio subordinado, motivo por el cual fue necesario acreditar mecanismos que supusieran un equilibrio entre los involucrados en el negocio jurídico, donde tomaron forma los principios del mínimo de derechos y garantías y la irrenunciabilidad de aquellos derechos básicos, los que «suponían una base inderogable de derechos de los trabajadores, a partir de la cual podían pactarse reglas contractuales in melius» (JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. Del derecho laboral al derecho del trabajo. Editorial Universidad del Rosario. Bogotá: 2011. Pág. 16).

Ahora bien, en contraposición con la postura contractualista, emergió la tesis promovida por el pensamiento alemán de la primera mitad del siglo XX que propuso la idea de la relación de trabajo como fenómeno jurídico objetivo, que derivaba la existencia del vínculo del acto de inserción del trabajador a la unidad de producción (Ibidem. Pág. 17.), es decir, asociaba el nacimiento del vínculo laboral a la prestación efectiva del servicio, entendido éste como «la incorporación del trabajador a la unidad productiva, desechando la idea del acuerdo de voluntades típico del contrato» (Ibidem.), lo que desembocó en la consolidación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (Ibidem.), que no es sino la manifestación jurídica de la prevalencia de los hechos sobre las formalidades, hechos que no son nada diferente, a su vez, a la prestación del servicio.

Con todo, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al ocuparse de describir los elementos del contrato de trabajo asociándolos indistintamente con las características de la relación laboral, supuso la adopción simultánea de ambas posturas como quedó dicho, donde resulta tan importante el acuerdo de voluntades que le otorga validez al contrato de trabajo en tanto acto jurídico propio del derecho privado, como la prestación del servicio, inequívoco núcleo de aquel.”

Y más adelante agregó:

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

En claro lo anterior, es evidente entonces que el acuerdo de voluntades, natural en los contratos del derecho común, pareciera presuponer necesariamente que el servicio prometido habrá de prestarse, y acreditado éste, se da por sentada la existencia de la voluntad de las partes en ello. Si bien es necesario que, a aquel acuerdo, le siga la prestación efectiva del servicio, la legislación nacional optó por fusionar las nociones del contrato y la relación de trabajo. Un contrato de trabajo desprovisto de la prestación del servicio carecería de su fundamento primordial, al tiempo que aquella por sí misma, haría presumir la existencia de aquel ante el silencio de las partes o ante su deliberada voluntad de denominarlo de manera diversa. De allí la importancia del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades. Luego, la prestación del servicio como elemento constitutivo de la relación laboral es al mismo tiempo fundamento presuntivo del contrato de trabajo.

(ii) El análisis del caso en concreto.

En cuanto al fondo del asunto la accionante deprecó que se declare la existencia de un contrato de trabajo y por ende se ordene a pagar las acreencias laborales que allí relacionó, pues refiere haber estado ligada por un contrato de trabajo verbal a término indefinido, con quien asegura fue su empleador, YINA SOLANYE MIELES HERRERA, desde el 18 de noviembre de 2019 al 19 de marzo de 2020.

Por su parte el extremo pasivo compareció por intermedio de curador ad litem, quien guardo silencio.

Se recaudó la prueba documental con su incorporación al proceso y la demandante absolvió el interrogatorio que le formuló la Juez.

De otro lado, la propia demandante en la declaración de parte expresó que la señora Yina Solanye la contrato de manera verbal para trabajar de 7am a 2:00pm con un salario de 600mil pesos para realizar oficios varios y cuidar a un menor, valor cancelado en 2 quincenas cada una de 300.000 mil pesos en efectivo de manera personal, señala que la relación laboral duro del 18/11/2019 hasta el 19/03/2020 fecha en la cual, a raíz del simulacro por la pandemia le fue finalizado la relación laboral. Así mismo, afirmo que no le fue cancelado ningún valor por concepto de prestaciones sociales, auxilio de transporte.

En este orden de ideas, procede el Despacho a verificar si en el presente caso aparece acreditado la existencia del vínculo que según afirma el demandante en su

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

libelo, lo ligó el demandado, a través de un contrato de trabajo desde el desde el 18 de noviembre de 2019 al 19 de marzo de 2020.

Las pruebas aportadas a este proceso por la parte actora fueron las siguientes:

- Correo Notificación Decreto 806/2020
- Liquidación de Prestaciones Sociales y Corrección Salarial periodo 2020, realizada por Ferley Duarte (Abogado UIS)
- Liquidación de Prestaciones Sociales y Corrección Salarial periodo 2019, realizada por Ferley Duarte (Abogado UIS)
- CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL DE SOCIEDADES POR ACCIONES SIMPLIFICADAS SAS DE: BLASSING CONFECIONES S.A.S.

Y aun cuando de estos documentos no se puede inferir si quiera el elemento del servicio personal, en el plenario se cuenta con el fallo de tutela del Juzgado Quinto Penal Municipal Con Función de Conocimiento y adicional a ello, por parte de este Despacho se hizo necesario, oficiar al Juzgado 5 penal municipal con función de conocimiento de Bucaramanga a fin de que nos remitieran el expediente de tutela radicado 68001-40-09-005-2020-00053-00, con los cuales se puede acreditar la relación de trabajo que ligó a las partes del proceso.

Una vez recibido el expediente de tutela radicado 2020-00053 se observa respuesta de YINA SOLANGEL MIELES HERRERA a la misma donde manifestó.

“...1. No es cierto. Desde el día 18 de noviembre de 2019 decidimos de mutuo acuerdo con la Señora Teodora, que vendría a mi casa a ayudarme con los quehaceres diarios en horas de la mañana, sin cumplimiento de horario y sin que esto generara relación laboral, ya que mi capacidad económica no da para pagar un sueldo, seguridad social ni mucho menos prestaciones sociales. Solamente ella me colaboraba y yo le retribuía económicamente, ya que la Señora Teodora contaba con un trabajo en una agencia de viajes con el cual al parecer no suplía sus necesidades básicas. De esta forma ella empezó a venir a mi casa aceptando el acuerdo pactado. 2. No es cierto. Con la declaratoria de la emergencia sanitaria el pasado martes 17 de marzo y el confinamiento, la señora Teodora me llamo y me dijo que por obvias razones no podía venir a mi casa a ayudarme ya que al igual que todos los colombianos debíamos quedarnos en casa, a lo cual le respondí que no se preocupara pues yo también estaba cumpliendo con la cuarentena, entonces

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

no era necesario que viniera. En estos días y entendiendo la situación económica de ella por solidaridad le envié un mercado a su casa, así como siempre fui solidaria con ella y con sus hijas, dándole dinero para transportes, ropa, comida y otros gastos. 3. Con la extensión de la cuarentena en Colombia mi situación empezó a ser crítica cada día, ya que mi microempresa desde el mes de febrero no ha celebrado ningún contrato lo cual declaro bajo la gravedad de juramento, no he tenido ningún ingreso, por eso cuando la señora Teodora me escribió al Whatsapp – con tono obligante además - le respondí que yo no podía seguirla teniendo en mi casa, ya que mi situación económica se había vuelto crítica también. 4. No aplicaría dicha liquidación de prestaciones sociales ya que la señora Teodora no recibía de mi parte un salario mínimo, y tampoco existió esa relación laboral. 5. Es cierto que me llamo un Señor Ferley a mi celular en días pasados, a quien le respondí que yo no podía pagarle las pretensiones de la Señora Teodora ya que actualmente no tengo ningún ingreso y que sería injusto que, por querer colaborarle a la Señora Teodora, ahora quiera sacar provecho de mi...”

Bajo estas circunstancias, se considera que las pruebas recaudadas nos acreditan que la demandante prestó sus servicios a favor de la accionada YINA SOLANYE MIELES HERRERA.

Y no existiendo pruebas en el proceso que den cuenta acerca de la autonomía e independencia de la demandante en los servicios personales que prestó para la demandada y no haberse desvirtuado la presunción del artículo 24 del CST, no queda de otra que proceder a la declaratoria de la existencia de la relación laboral regida por un solo contrato de trabajo entre las partes, y esto se hace como si hubiese sido a término indefinido.

Así mismo, en aplicación de la línea de pensamiento, de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST que no exime a la demandante de probar, entre otros aspectos, los extremos de la relación laboral, el monto del salario, la jornada laboral, trabajo suplementario y el hecho del despido cuando se reclama indemnización (CSJ SL, 5 ag. 2009, rad. 36549), debe tenerse en cuenta que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral también ha fijado el criterio que en los casos que se tenga seguridad de la prestación personal del servicio en un determinado periodo, los jueces deben procurar desentrañar del acervo probatorio los extremos en forma aproximada, para así poder calcular las acreencias y derechos laborales que correspondan al trabajador demandante.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

Así, por ejemplo, en sentencia CSJ SL 14 nov. 1995 rad. 7332; CSJ SL, 22 mar. de 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 33849, CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167 y CSJ SL905-2013, se dijo:

[...] Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

“...Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar el pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y exista por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan...”

Así mismo, en torno al deber del sentenciador de instancia de derivar los extremos temporales de las pruebas obrantes en el proceso, ha considerado esta Corporación, entre otras, en decisión CSJ SL4816-2015 memorada en CSJ SL3616-2020 y SL5595-2019, que:

(...) una revisión de las providencias dictadas en los últimos años sobre este punto, dan cuenta que el criterio que ha prevalecido en esta Corporación es aquel conforme al cual, el juez tiene el deber, no solo en los casos en los que se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido (CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033; CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 35666; CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012- 2015), sino en otros (CSJ SL16715-2014), de dictar una condena minus petita que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado (art. 305 C.P.C.).

Así, por ejemplo, esta Sala en sentencia CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215, reiterada en CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033 y CSJ SL806-2013, señaló:

El artículo 305 del CPC dice:

“Congruencia. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

“No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada por ésta.

“Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último.

“...” La consonancia contemplada en esta norma es una regla que orienta la decisión que debe adoptar el juez, pues le señala la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y de contestación.

Para que la sentencia sea consonante, el juez debe ajustarse a los postulados que las mismas partes le fijan al litigio y por eso no puede resolver más allá ni por fuera de lo pedido, pues de hacerlo incurriría, en el primer caso, en un pronunciamiento ultra petita y en el segundo, en uno extra petita. Tal limitación no existe en el proceso laboral que contempla para el juez la posibilidad de hacerlos dentro de ciertos requisitos.

Pero la norma bajo estudio no proscribe decidir por debajo de lo pedido de modo que, cuando las partes logran probar menos de lo que pretenden, la decisión que acoja el derecho dentro de esos parámetros inferiores, no se sale de los hechos básicos y por tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás. En este caso la resolución es infra o minus petita y está dentro del marco previsto por el artículo 305.

El fundamento esencial de la demanda no cambia cuando los hechos del juicio indiquen que el tiempo de servicios fue inferior al que se alegó en la demanda, que en últimas es lo que ocurrió en este proceso frente a algunas de las pretensiones, por lo que debe concluirse que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 305 del CPC, al negarse a estudiar las pretensiones por encontrar

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

que entre las partes se habían estructurado dos contratos de trabajo independientes y que el último no correspondía a los límites o extremos temporales señalados en la demanda inicial...”

En similar sentido, esta Corte en sentencia CSJ SL, 22 ago. 2008, rad. 38182, expresó:

No está demás advertir por la Sala que nada obsta para que el juez declare la existencia de dos contratos de trabajo, pese a que el demandante invocó la existencia de uno solo, pues es bien sabido que el principio de consonancia contenido en el artículo 305 del CPC que informa las sentencias de instancia respecto de las pretensiones solicitadas, no excluye la posibilidad de que se profiera un fallo infra petita.

Y en la CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768, dijo:

No obstante, lo anterior no implica que los jueces estén impedidos para decidir por debajo de lo pedido, ni ello tampoco desconoce el imperioso mandato del artículo 305 del C. P. C., de modo que cuando las partes logran probar menos de lo pretendido, es obligación del juez proferir decisión que acoja lo demostrado, pero sin salirse dentro de los extremos inicialmente fijados, debiendo en consecuencia denegar lo demás, caso en el cual decisión es minus petita.

Los extremos de la litis no cambian cuando se demuestre un tiempo de servicios inferior al que se alegó en la demanda.

Por manera que, le asiste la razón al recurrente al considerar que si el Tribunal encontró demostrado que la relación laboral de las partes no fue lineal en el tiempo, sino fraccionada, de modo que no podía predicarse la existencia de un contrato de trabajo, sino de varios, debió dictar una sentencia minus petita que acogiera parcialmente las pretensiones incoadas, en el sentido de declarar la existencia de aquella o aquellas relaciones de trabajo que estuvieran probadas». (Subrayas fuera del texto)

Frente al caso, en el sub examine se conocen el año y el mes en que empezó y finalizó la relación laboral, según como lo aceptó la misma demandada en la respuesta al escrito de tutela presentado por la actora; por tanto, de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral el señalado por la actora en la demanda y aceptado en la contestación de tutela esto es, 18/11/2019, y como extremo final el 19/03/2020 teniendo las manifestaciones de las partes tanto en la demanda como en la tutela, pudiendo incluso dársele pleno valor probatorio a la manifestación de parte, como bien lo interpretó recientemente la CSJ en sentencia STC9197-2022.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

ACERCA DEL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE CESANTÍAS, INTERESES A LAS MISMAS, PRIMAS DE SERVICIOS, VACACIONES Y INDEMNIZACIONES.

Se sabe sin lugar a equívocos que la existencia del contrato de trabajo conlleva una serie de derechos y prerrogativas económicas y asistenciales a favor del trabajador.

Ahora, sabemos a la par que para acreditar la existencia de una obligación es suficiente con que el acreedor haga la manifestación de que no se han cubierto las sumas que deprecia, presumiéndose verdadero este hecho, ya que se trata de hechos negativos de negación absoluta que no son susceptibles de prueba, en tanto que para demostrar lo contrario y liberarse de su obligación, le corresponde al deudor presentar la prueba del hecho afirmado del pago.

En el asunto que tiene la atención del juzgado, no obra en el plenario medio de prueba alguno que nos demuestre que la parte demandada haya cancelado las acreencias laborales reclamadas en la demanda, por manera que en principio razón le asiste a la parte actora en el reclamo de esos derechos, pues por regla del derecho laboral, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario y demás acreencias laborales aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador, pero será esto suficiente para que el accionado sea condenado a estos derechos peticionados por el demandante?. Veamos:

REAJUSTE AL SALARIO MÍNIMO MENSUAL VIGENTE.

Como quiera que no hay forma de determinar a ciencia cierta los valores pagados diariamente a la demandante, se absolverá a la accionada de este importe.

CESANTÍAS E INTERESES A LAS MISMAS.

Tiene la naturaleza de ser una prestación social por excelencia. *Con la expedición de la Ley 50 de 1990 se modificó sustancialmente el régimen de cesantía a que tienen derecho los trabajadores del sector privado. De acuerdo con esta nueva regulación, el auxilio de cesantía quedó sometido a tres sistemas de liquidación diferentes: (i) El sistema tradicional contemplado en el código sustantivo del trabajo (Arts. 249 y ss), el cual se aplica a todos aquellos trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1° de enero de 1991; (ii) el sistema de liquidación definitiva anual, y manejo e inversión a través de los llamados fondos de cesantías, creados por ésta ley, el cual se aplica exclusivamente a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del 1° de enero de 1991 y a los trabajadores antiguos que se acojan al nuevos sistema; y (iii) el sistema de salario integral el cual se aplica a todos aquellos trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de 10 salarios mínimos mensuales, y pacten con su empleador el pago de un salario integral que contenga además de la retribución ordinaria de servicios, el pago periódico de otros*

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

factores salariales y prestacionales, incluida la cesantía a que tenga derecho el trabajador – sentencia C-823 de 2006-. El auxilio de cesantía es un derecho que es exigible y por ende se paga al momento de la terminación del contrato de trabajo, y bajo ciertas salvedades, las cesantías se pueden pagar durante el contrato de trabajo, pero sólo se cancelan de forma parcial- artículo 249 y S.S. del CST, ley 50 de 1990 y ley 1429 de 2010 y ley 1636 de 2013-. De tal suerte que habiéndose demostrado el período de vigencia de la relación laboral desde el 18 de noviembre de 2019 y al 19 de marzo de 2020, se condenará al demandado a pagar la suma de por concepto de cesantías y \$325.704, por intereses a las mismas \$7.251.

PRIMAS DE SERVICIOS.

Teniéndose en cuenta el tiempo que se adeuda y el salario devengado por la parte actora, y los factores para su liquidación previstos en el artículo 306 del C.S.T., le corresponden a la actora por esta prestación la suma de \$325.704, por concepto de primas de servicios.

VACACIONES.

Son consideradas jurídicamente como un descanso remunerado, para los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, y en principio son manejadas de esa manera porque, terminado el contrato de trabajo el descanso que inicialmente debe ser reconocido por este concepto, pasa a ser compensado en dinero, por los períodos en los cuales no se alcanzo a disfrutarlo.

Ahora el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo señala que *“La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador 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.”*

Pues bien, corresponde al demandado reconocer a la demandante la suma de \$145.771.

AUXILIO DE TRANSPORTE.

Se trata de una **prestación a cargo de los empleadores a favor de los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes**. La finalidad de este auxilio es compensar una parte de los gastos del traslado físico del empleado desde su residencia hasta el sitio de trabajo.

Por concepto de auxilio de transporte se ordenara a pagar la suma de Cuatrocientos nueve mil novecientos veintisiete pesos (\$409.927), por concepto de auxilio de transporte.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

De acuerdo con reiterada jurisprudencia de la Corte, al demandante corresponde demostrar el hecho del despido, y su justificación al patrono, ya que quien exija un resarcimiento de perjuicios derivados de un despido que juzgue contrario a la ley, debe probar judicialmente la existencia de ese despido, para colocar así al patrono en la necesidad jurídica de probar que tuvo una justa causa para despedirlo.

Sin embargo, la parte actora no logró demostrar siquiera los motivos por los cuales afirma en la demanda fue despedido sin justa causa por el demandado, si bien manifiesta que fue la demandada quien le pidió no regresar al trabajo, se observa en la contestación de la tutela que la señora Mieles Herrera afirmó que fue la demandante quien no quiso regresar por la pandemia.

Por lo anterior, se absuelve a la demandada de este cargo.

Finalmente, se advierte que pese que lo solicitado en la demanda obedece a un valor inferior al objeto de condena judicial este juzgador en los términos del artículo 50 del CPTYSS, profiere un fallo *ultra petita*, dado que está demostrado que la parte actora tiene derecho a un valor superior de lo pretendido y además no se acreditó el pago de esos conceptos laborales.

En ese sentido se confirma la providencia consultada.

IV. COSTAS.

Se abstiene el despacho de imponer condena en costas ante el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

V. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, el 13 de Julio de 2022, en el proceso ordinario laboral iniciado por **TEODORA GONZALEZ GIRALDO**, contra **YINA SOLANYE MIELES HERRERA**, de conformidad con las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO. DECLARAR que entre la demandante, **TEODORA GONZALEZ GIRALDO**, y la demandada **YINA SOLANYE MIELES HERRERA**, existió un **contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de noviembre de 2019 hasta el 19 de marzo de 2020**. En consecuencia,

PROCESO: CONSULTA SENTENCIA JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
RADICADO: 680014-105-001-2020-00254-01
DEMANDANTE: TEODORA GONZALEZ GIRALDO
DEMANDADO: YINA SOLANYE MIELES HERRERA

TERCERO. CONDENAR a la demandada, **YINA SOLANYE MIELES HERRERA**, a pagar, una vez en firme este fallo, a **TEODORA GONZALEZ GIRALDO**, por las razones antes expuestas, las siguientes sumas de dinero:

- a. Trecientos veinticinco mil setecientos cuatro pesos (\$325.704), por concepto de cesantías.
- b. Siete mil doscientos cincuenta y un pesos (\$7.251), por concepto de intereses a las cesantías.
- c. Trecientos veinticinco mil setecientos cuatro pesos (\$325.704), por concepto de primas de servicios.
- d. Ciento cuarenta y cinco mil setecientos setenta y un pesos (\$145.771), por compensación en dinero de las vacaciones.
- e. Cuatrocientos nueve mil novecientos veintisiete pesos (\$409.927), por concepto de auxilio de transporte.

CUARTO. ABSOLVER a **YINA SOLANYE MIELES HERRERA**, de las demás pretensiones de la demanda, por las razones antes expuestas.

QUINTO: SIN COSTAS en esta instancia al estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

SEXTO: En firme esta providencia, devuélvase la actuación al juzgado de origen para lo pertinente.

SEPTIMO: NOTIFIQUESE por fijación en edicto en el micrositio web de la rama judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección de edictos año 2022.

SE NOTIFICA EN ESTADOS A LAS PARTES.



JORGE ALONSO MORENO PEREIRA
JUEZ