

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 205

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Olga Patricia Pareja Acevedo
DEMANDADO(S)	Claudia Patricia Martínez Ramírez
RADICADO	05266-31-05-001-2021-00283-01(P15523)
DECISIÓN	Modifica y confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **OLGA PATRICIA PAREJA RAMÍREZ** contra **CLAUDIA PATRICIA MARTÍNEZ RAMÍREZ** con radicado **05266-31-05-001-2021-00283-01**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

La demandante solicita se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de diciembre de 2009 hasta el 18 de septiembre de 2016; y, en consecuencia se condene al pago de indemnización por despido injusto, prestaciones sociales durante la vigencia del contrato, dotación y vestido de labor, subsidio de transporte, sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990, sanción por la no cotización al fondo de pensiones, sanción por la no afiliación a la seguridad social y riesgos profesionales, sanción del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, a la indexación y costas procesales.

Hechos:

Como fundamento de sus pretensiones indica que laboró al servicio de la señora **Claudia Patricia Martínez Ramírez** desde el **17 de diciembre de 2009** hasta el **18 de septiembre de 2016**, fecha en la que terminó el contrato de manera verbal.

Manifiesta que se desempeñaba como empleada del servicio doméstico, con una jornada de 8 a.m. a 6 p.m. de acuerdo a las órdenes recibidas por el empleador, usualmente los días martes y viernes de cada semana.

Agrega que lo devengado nunca fue el 100% del salario mínimo mensual legal vigente, pago que recibía de manera semanal o quincenal en efectivo, usualmente los viernes, quedando pendiente siempre una proporción para llegar al salario mínimo.

Para el **año 2016** el empleador terminó cancelando la suma aproximada de **\$80.000 semanales**

El salario pactado verbalmente entre las partes fue aumentando \$5.000 anual, desde el 2009, pero nunca fue reajustado al salario mínimo mensual legal vigente.

Durante el tiempo laborado no fue afiliada a la seguridad social, no le fue consignada la cesantía ante un fondo, no le cancelaron los conceptos correspondientes a las prestaciones sociales y a la fecha no ha recibido la liquidación definitiva por el tiempo laborado

Contestaciones:

Claudia Patricia Martínez Ramírez: a través de apoderado indicó que se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda, al considerar que la terminación del vínculo laboral fue consensuada para ambas partes, que antes del mes de junio de 2015 fue una prestadora de servicios independiente y autónoma sin ningún tipo de subordinación jurídica, y que el salario pactado fue proporcional al tiempo parcial laborado. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de vínculo laboral antes de junio de 2015, cumplimiento de las obligaciones laborales y buena fe de la demandada, terminación de mutuo acuerdo, mala fe de la demandante, prescripción y falta de pretensión ultra y extra petita.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado, en sentencia del **31 de mayo de 2023**, condenó a la señora **Claudia Patricia Martínez Ramírez**, a consignar con destino a Colpensiones o al fondo pensional en que se encuentre afiliada la demandante, previo cálculo actuarial realizado a satisfacción de dicha entidad, el aporte pensional correspondiente a los periodos comprendidos entre el 17 de diciembre de 2009 y el 18 de septiembre de 2016; esto con base en un IBC correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad relacionada y por lo correspondiente a 2 semanas de cotización por mes. Asimismo, **declaró** probada la excepción de prescripción

Apelación:

La demandada **Claudia Patricia Martínez Ramírez** solicita se **revoque** la decisión de primera instancia, al considerar que la actora era autónoma e independiente en la **prestación del servicio**, no recibía órdenes, por lo que no había subordinación. Asimismo, indicó que en cuanto al testimonio de Kevin es importante la **tacha de sospecha**, al existir la relación de consanguinidad con la demandante y que, por su edad en aquella época, difícilmente podría entender lo que era una orden, además que no las presenció de manera directa. Agrega que difiere con el juez en cuanto al **principio de favorabilidad** a la hora de determinar que son dos días a la semana laborados por la demandante, cuando dicho principio solo se circunscribe a conflicto de normas y no en cuanto a la valoración de las pruebas. Finaliza indicando que difiere en cuanto a la **existencia de contratos paralelos** en el periodo comprendido entre mayo de 2015 y septiembre de 2016 por lo que debe revocarse la declaratoria de que no se realizaron cotizaciones en ese lapso de tiempo.

Alegatos:

Las partes no presentaron alegatos

II. CONSIDERACIONES:

Señala la demandante, señora **Olga Patricia Pareja Acevedo**, que con la demandada la unió un contrato de trabajo a término desde el **17 de diciembre de 2009** y que fue despedida de forma verbal el **18 de septiembre de 2016**; por su parte, la demandada se opuso a la totalidad de las pretensiones al considerar que la actora laboraba a través de un contrato de prestación de servicios y que solo a partir de junio de 2015 existió un contrato laboral con aquella; finalmente,

el juzgado del conocimiento declaró probada la excepción de prescripción frente a las acreencias laborales y condenó a los aportes pensionales correspondiente a los periodos comprendidos entre el 17 de diciembre de 2009 hasta el 18 de septiembre de 2016, con base en un IBC correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad relacionada y por lo correspondiente a 2 semanas de cotización por mes.

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia de conformidad con el recurso de apelación será: (i) determinar si se cumplen o no los presupuestos para la existencia de la relación laboral entre el 17 de diciembre de 2009 y mayo de 2015; (ii) valoración de la prueba, teniendo en cuenta la oposición al testimonio de Kevin Álzate y a la aplicación del principio de favorabilidad - in dubio pro operario en la valoración de la prueba para concluir cuántos días laboró a la semana; iii) determinar la procedencia o no de los pagos a la seguridad social entre mayo de 2015 y septiembre de 2016.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. Se aportó planilla de pago de **aportes a la seguridad social** realizado por Claudia Martínez Yo Hemisferio Diseño Y Publicidad, desde el mes de junio de 2015 a la señora **Olga Patricia Pareja Acevedo**. (05/Págs. 14-23)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) De la existencia de la relación laboral

Según lo regulado en el artículo 24 del Código del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Esta presunción es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando la demandante aduce que estuvo vinculada por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio y el salario percibido y de inmediato se presume la subordinación jurídica; empero, el empleador puede destruir tal presunción probando que la misma no existió, porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral.

Al respecto debe indicarse que no existe una fórmula taxativa para establecer la existencia de la subordinación, pero si diferentes criterios o indicios a partir de

los cuales se pueden fundar diferencias, debiéndose consultar aspectos como: i) la forma de determinar el trabajo, ii) el tiempo y condiciones de trabajo, iii) la forma en que se efectúa el pago, iv) la supervisión y control disciplinario, v) la propiedad de los medios de producción, y vi) la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que mientras en el trabajo independiente estos atributos se predicen de una persona, en el asociado se predicen de una colectividad.

De igual forma, el concepto de subordinación es explicado por el legislador, como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Esta prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Corte Suprema, Sala Laboral, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e imparte órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.

En el presente asunto no es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre las partes, desde junio de 2015 y el 18 de septiembre de 2016.

Ahora bien, en cuanto al período correspondiente entre diciembre de 2009 y mayo de 2015, se encuentran acreditada la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. Respecto del primero de estos, la misma demandada, señora **Claudia Patricia Martínez Ramírez** no desconoce que la demandante prestó servicios en su favor, aunque aclaró que fue a través de un contrato por prestación de servicios; asimismo, el testigo **Alejandro Marín Vélez**, cónyuge de la demandada, también dio claridad de las labores prestadas por la actora.

Lo dicho permite concluir que el elemento **prestación personal del servicio** se encuentra acreditado; en cuanto al extremo temporal inicial, tanto la demandante lo confesado por la demandada, el inicio de la relación contractual data del 17 de diciembre de 2009.

Con relación al elemento **remuneración**, la demandada afirma que a la accionante se le pagaba según lo que estipulara esta por la prestación del servicio, esto es, entre \$30.000 y \$35.000 el día, dependiendo del salario mínimo de cada año, desprendiéndose de ello que sí percibía un pago como consecuencia de su labor; no obstante, no se encuentra acreditado el valor al que ascendía su remuneración y los días que le fueron pagados, toda vez que la demandante afirma que trabajaba martes y viernes de 8 a.m. a 5 p.m. y la demandada manifiesta que la actora laboraba uno o dos días a la semana.

Finalmente, el elemento **subordinación**, la demandada manifiesta que la actora era autónoma e independiente en las labores que realizaba, que manejaba su horario de entrada y de salida, que la misma sabía qué actividades realizar y que no le pagaban antes del año 2015 prestación alguna porque por ser un contrato por prestación de servicios. De otro lado, la demandante afirma que podía manejar su tiempo, que la accionada al no permanecer en la vivienda, en algunas oportunidades la llamaba para decirle qué labores realizar y que, si algún día no podía asistir, lo cambiaba para otro día. Asimismo, el testigo **Alejandro Marín Vélez** afirma que la señora **Pareja Acevedo** prestaba sus servicios de manera independiente, que sabía qué labores debía realizar y que tanto él como la demandada, al no permanecer en la vivienda, la actora manejaba su horario.

De lo anterior se desprende que está demostrado que la accionante prestó los servicios en favor de la demandada en la vivienda de esta última.

Ahora bien, en cuanto a la inconformidad presentada por la recurrente con relación a la existencia de un contrato de prestación de servicios durante la vigencia entre **diciembre de 2009 y mayo de 2015**, no puede desconocerse que el trabajo doméstico tiene las características esenciales de un contrato laboral, en tanto “se trata de una *“prestación de un servicio personal a otra persona (natural o jurídica) en un hogar, bajo la continua subordinación de aquella y a cambio de una remuneración, independientemente de que la labor se realice en unos días determinados o en modalidad de tiempo completo”*. La labor ejecutada en el marco de este contrato tiene que ver con *“el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia”*. De acuerdo con el artículo 1° del Decreto 824 de 1988, el trabajador doméstico es *“la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'.”* (Sentencia T-343 de 2016)

En ese sentido, para esta Sala del Tribunal es claro que, según lo indicado por la Corte en su jurisprudencia, los empleados relacionados con el servicio doméstico se rigen por las normas laborales, por lo que tienen los mismos derechos que los demás trabajadores en virtud del derecho a la igualdad. En consecuencia, en el presente asunto se evidencia que la señora **Olga Patricia Pareja Acevedo** estuvo unida a través de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo desde el **17 de diciembre de 2009** y el **18 de septiembre de 2016** con la señora **Claudia Patricia Martínez Ramírez**, toda vez que, como lo manifiesta el juez de conocimiento, el trabajo doméstico exige directrices claras de la labor a ejecutar, contrario a un contrato de prestación de servicios

que se caracteriza por la realización de actividades de forma autónoma y con recursos propios.

En consecuencia, pese a que la demandada y el testigo **Alejandro Marín Vélez** manifestaron que la actora tenía conocimiento de las labores que tenía que ejecutar, es evidente que debió existir una instrucción inicial, en el que se le indicara las funciones y labores a realizar, en cuanto a las tareas de aseo, lavado, planchado, cocina y demás actividades inherentes al hogar, por consiguiente no queda desvirtuada la presunción de subordinación por parte del empleador, y en consecuencia se **confirma** lo manifestado por el juez de primera instancia.

ii) De la tacha de testigo Kevin Álzate

Manifiesta la recurrente que debe proceder la tacha de sospecha del testigo **Kevin Álzate** al existir una relación de consanguinidad con la demandante, además de no presenciar de manera directa las circunstancias que rodearon los hechos referidos en el presente proceso.

Ahora bien, la tacha de testigo procede cuando existen circunstancias que afecten la credibilidad e imparcialidad del mismo, ya sea por razones de parentesco, sentimientos, dependencia o interés en relación con las partes, de modo que su declaración pueda estar viciada por elementos ajenos que lo torna en sospechoso.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la tacha no conlleva a que la prueba *per se* sea desestimada, sino que implica que el juez realice un análisis más severo en la valoración de la misma a fin de determinar el grado de credibilidad. Asimismo, esta Corporación en sentencia SL3721-2019 señaló que: *“cuando la persona que declara se encuentra en situación que haga desconfiar de su veracidad e imparcialidad, lo que se impone no es la descalificación de su exposición, sino un análisis más celoso de sus manifestaciones (Sent. Cas. Civ. de 28 de septiembre de 2004, Exp. No. 7147-01)”*

En el presente asunto, la recurrente disiente del fallo de primera instancia por considerar que el Juez de conocimiento no consideró la relación de parentesco existente entre la señora **Olga Patricia Pareja Acevedo** y **Kevin Álzate**, además de no ser un testigo exacto y completo en sus declaraciones. Por su parte, el *a-quo* no encontró que exista un interés y un beneficio en la información dada por el declarante, encontrando en el mismo manifestaciones imparciales.

Así las cosas, de acuerdo al interrogatorio rendido por el señor Álzate, se desprende que su madre, la señora Pareja Acevedo, laboraba para la demandada dos días a semana, que llegó a ir al lugar donde esta laboraba en algunas ocasiones. Agregó que para la época estudiaba en el colegio de lunes a viernes

de 6 a.m. a 12 p.m. y que no le constaba que la demandada le pagara a su madre por las labores realizadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la jurisprudencia planteada y la libertad en la apreciación de las pruebas conforme el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo que permite formar libremente el convencimiento con base en el principio de la sana crítica, encuentra la Sala que le asiste razón al apoderado de la demandada al cuestionar lo afirmado por el testigo, toda vez que, una vez escuchado y analizado el testimonio rendido por este, no encuentra este despacho que el mismo brinde información completa, clara, directa y espontánea de la relación laboral entre la señora **Pareja Acevedo** y la señora **Martínez Ramírez**.

Del testigo no se pudo obtener información clara que acreditara las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos y la manera como llegó a su conocimiento; se concluye entonces que es un testigo de oídas que no tuvo conocimiento directo de la relación laboral entre las partes; si bien tuvo la oportunidad de ir a la vivienda de la demandada, no indicó cada cuánto iba y su época, no le constaba si su madre tenía un horario de trabajo, ni tampoco le constaba las órdenes dadas, pues toda la información que tenía era lo que su madre le contaba, aunado a que para aquella época, el señor Álzate no contaba con la madurez suficiente para entender las circunstancias que rodean una relación laboral, pues para el año 2009 contaba con 10 años de edad.

De lo anterior se concluye entonces que, al ser un testigo de oídas, se convierte su declaración en abstracta e incierta, que no otorga suficiente información y credibilidad que acredite las circunstancias que rodearon los hechos manifestados en la demanda.

iii) Del principio de favorabilidad e in dubio pro operario

La demandada en su recurso cuestionó la aplicación del principio de favorabilidad en la valoración de la prueba dado por el juez de primera instancia, al concluir que, con base a este principio, la trabajadora realizaba su labor dos veces a la semana.

La Corte Constitucional en sentencia T-088 de 2018, señaló en que el principio de favorabilidad se *“aplica en los casos en que existe duda sobre la disposición jurídica aplicable, en tanto se encuentran dos o más textos legislativos vigentes al momento de causarse el derecho”*, mientras que el principio *in dubio pro operario*, *“implica que una o varias disposiciones jurídicas aplicables a un caso admiten diversas interpretaciones razonables dentro de su contenido normativo, hipótesis bajo la cual el operador jurídico debe escoger aquella que brinde mayor amparo o sea más favorable al trabajador”*.

Asimismo, en sentencia T555 de 2000 indicó la Corte que *“El principio de favorabilidad en la interpretación de las normas laborales, contemplado en el artículo 53 superior, en ningún momento obliga al juez, a aceptar como interpretación correcta la que propicie el trabajador, sea que actúe como demandado o demandante, sino aquella que desarrolle el principio de duda a favor del operario o empleado. Este principio determina al juez, a acoger entre dos o más interpretaciones “la más favorable al trabajador”, pero, naturalmente, siempre que aquella sea producto de una disparidad interpretativa resultante de la comprensión que el mismo fallador consideró posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral. Luego, también debe la Corte precisar que el principio de favorabilidad sólo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse entratándose de la valoración de las pruebas. Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente”*

La diferencia que radica entre los principios de in dubio pro operario y favorabilidad radica en que el primero de estos tiene cabida cuando frente a una misma norma existen por lo menos dos interpretaciones razonables debiendo el operador jurídico optar por la que más favorece al trabajador, mientras que el segundo tiene aplicación cuando existen dos normas distintas que regulan la misma materia.

Es claro entonces que, con relación a esta particular interpretación de la regla de in dubio pro operario, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la interpretación más favorable no es la surgida de la parte, puesto que lógico resulta que se ampara en fundamentos para la prosperidad de su pretensión, sino aquella duda seria y objetiva que surge en el juez al momento de interpretar la norma (sentencia SL3845-2019). Y es que, en tratándose de valoración probatoria, el procedimiento laboral cuenta con norma expresa que regula el tema, esto es, el artículo 61. Por ello, el juez formará su convencimiento *“inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”* y no recurriendo a la interpretación más favorable de una prueba.

Ahora bien, para resolver el problema jurídico, en cuanto a los **días laborados** semanalmente por la señora **Olga Patricia Pareja Acevedo**, se debe partir de lo manifestado y probado por las partes. Manifiesta la demandante que laboró dos días a la semana, siendo estos martes y viernes. Por su parte la demandada y el testigo Alejandro Marín Vélez manifestaron que la demandante laboraba uno o dos veces a la semana, sin especificar cuáles semanas y sobre qué periodicidad se laboró dos días.

Dicho esto, conforme a los principios que informan la carga de la prueba, incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (Código Civil, artículo 1757) e incumbe a las partes probar el supuesto de hecho

de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (Código General del Proceso, artículo 167, inciso 1º). Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que al demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL728-2021 manifestó que, no por el hecho que se presume la existencia de la relación laboral en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, derivado de la prestación personal del servicio, exime a la demandante de cumplir con otras cargas probatorias. Al respecto esta Corporación indicó que:

“(...) la presunción prevista en el artículo 24 del CST, no exonera al trabajador que persigue su aplicación de que «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 recordó en la sentencia SL2608-2019, que reiteró lo dicho en la providencia CSJ SL 2780-2018, la que a su vez memoró 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 transcendentales 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.”

Así las cosas, en el asunto bajo examen no se evidencia por parte de la demandante prueba alguna que acredite que laboraba dos veces a la semana. Y es que no puede predicarse que, con la sola manifestación realizada por esta sea suficiente para desentrañar la periodicidad con la que laboraba en la vivienda de la señora **Martínez Ramírez**, pues la demostración de la prestación del servicio no la exonera de la obligación de otras cargas probatorias. Por su parte, la demandada confesó en el interrogatorio que aquella laboraba uno o dos veces a la semana, misma declaración dada por el testigo Alejandro Marín.

En ese sentido, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022), esta Sala concluye que en el presente caso, tal y como se ha advertido a lo largo de esta providencia, se demostró que la señora **Olga Patricia Pareja Acevedo** estuvo unida con la demandada a través de una

relación laboral regida por un contrato de trabajo; no obstante, esta Sala concluye que la demandante no cumplió con su deber probatorio de acreditar la periodicidad con la que ejecutaba las labores contratadas; en consecuencia, no puede pretender la misma construir su propia prueba, a través de las declaraciones dadas en la demanda y en el interrogatorio de parte, pues sería desconocer la relevancia de los medios probatorios en el proceso judicial, siendo estos elementos necesarios que le dan al Juez la certeza de los hechos alegados. En consecuencia, en virtud que la demandante no allegó prueba alguna que acreditase los dos días laborados y, considerando que la única prueba existente de la periodicidad es la confesión realizada por la demandada al manifestar que la accionante laboraba una vez a la semana, este despacho **MODIFICARÁ** la sentencia de primera instancia, y determinará que la periodicidad con la que la señora **Pareja Acevedo** realizaba su labor solo era de un día a la semana.

Por lo anteriormente expuesto, se **condenará** a la señora **Claudia Patricia Martínez Ramírez** a consignar con destino a Colpensiones o al fondo pensional en que se encuentre afiliada la demandante, previo cálculo actuarial, el aporte pensional correspondiente a los períodos comprendidos del 17 de diciembre de 2009 y hasta el 18 de septiembre de 2016, teniendo en cuenta un día laborado a la semana y un ingreso base de cotización correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad; sin embargo, a partir de la entrada en vigencia del Decreto 2616 de 2013 (artículo 20), se tendrá en cuenta una cotización mínima semanal (artículo 6)

iv) Del pago de aportes a pensión entre mayo de 2015 y septiembre de 2016

Aduce la recurrente que no le asiste razón al juez de primera instancia al considerar que, entre mayo de 2015 y septiembre de 2016, existieron dos contratos paralelos, por lo que no debe proceder el pago de aportes de este periodo considerando que los mismos fueron realizados por la demandada durante su vigencia.

Al analizar la prueba allegada al plenario se evidencia el pago de aportes a la seguridad social en pensión en favor de la señora Olga Patricia Pareja Acevedo, desde el mes de junio de 2015 (05/Págs. 14-23). No obstante, al revisar quién efectuaba el pago de estos se encuentra que los realizaba “*Claudia Martinez Yo Hemisferio Diseno Y Publicidad*”.

Si bien las partes manifestaron que en el período 2015-2016 la demandante fue afiliada a la seguridad social y que realizaba labores domésticas en la vivienda y funciones de oficios varios en la oficina de la demandada, lo cierto es que en presente asunto versó sobre la relación laboral de las partes objeto de litigio, la

demandante como empleada y servidora domestica; la demandada como su empleadora; sin embargo, al presente proceso no se vinculó al empleador que realizó los aportes a la seguridad social cuando la demandante prestó su servicio, no en una unidad doméstica sino es una unidad comercial.

Así las cosas, esta Sala de Tribunal coincide con los argumentos del juez de conocimiento, toda vez que no se acredita aporte alguno efectuado por parte de la demandada sino a través de un tercero siendo este “*Claudia Martínez Yo Hemisferio Diseño Y Publicidad*”, existiendo en este periodo dos contratos independientes y autónomos en cada una de sus obligaciones, debiéndose entonces **CONFIRMAR** la decisión apelada.

v) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se impondrán, debido a que salió avante parcialmente la apelación formulada.

III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral segundo de la decisión de primera instancia. En su lugar, se **CONDENA** a la señora **CLAUDIA PATRICIA MARTÍNEZ RAMÍREZ** a consignar con destino a Colpensiones o al fondo pensional en que se encuentre afiliada la demandante, previo cálculo actuarial, el aporte pensional correspondiente a los períodos comprendidos del 17 de diciembre de 2009 y hasta el 18 de septiembre de 2016, teniendo en cuenta un día laborado a la semana y un ingreso base de cotización equivalente al salario mínimo legal para cada anualidad; sin embargo, a partir de la entrada en vigencia del Decreto 2616 de 2013 (artículo 20), se tendrá en cuenta una cotización mínima semanal (artículo 6).

SEGUNDO: En lo demás se **CONFIRMA** la providencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Envigado el **31 de mayo de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **OLGA PATRICIA**

**PAREJA RAMÍREZ contra CLAUDIA PATRICIA MARTÍNEZ
RAMÍREZ**

TERCERO: Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ