



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

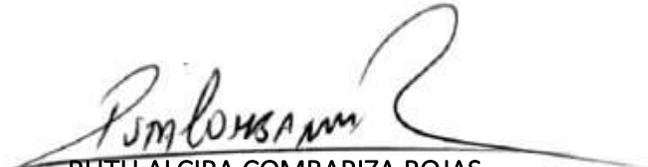
SALA ÚNICA

EDICTO No. 064

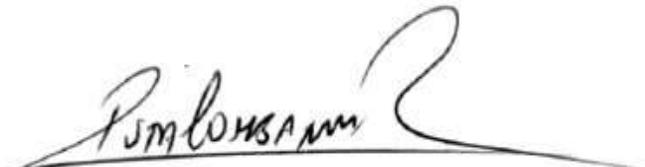
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA JUNIO 16 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 001 2019 00207 01.

DEMANDANTE(S) : MARIA CLAUDIA LARA PENAGOS.
DEMANDADO(S) : AURORA LARA PENAGOS.
FECHA SENTENCIA : JUNIO 16 DE 2022.
MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 17/06/2022 a las 8:00 am , con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 17/06/2022 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA UNICA**

ACTA DE DECISIÓN NÚMERO 129

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 2019 00207, siendo demandante MARÍA CLAUDIA LARA PENAGOS, demandada AURORA LARA PENAGOS el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

| | |
|----------------|---|
| RADICACIÓN: | 15759310500120190020701 |
| ORIGEN: | JUZGADO 01 LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO |
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA |
| INSTANCIA: | SEGUNDA |
| PROVIDENCIA: | APELACIÓN SENTENCIA |
| DECISIÓN: | CONFIRMAR |
| DEMANDANTE(S): | MARÍA CLAUDIA LARA PENAGOS |
| DEMANDADO(S): | AURORA LARA PENAGOS |
| APROBACION: | Acta 129 Sala Discusión del 16 de junio de 2022 |
| PONENTE: | JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión |

Santa Rosa de Viterbo, jueves, dieciséis (16) de junio de dos mil
veintidós (2022)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de 05 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 04 de septiembre de 2019, María Claudia Lara Penagos por conducto de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Aurora Lara Penagos, para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.1. Hechos.

Indicó que desde el 13 de enero de 1999 se vinculó laboralmente mediante contrato verbal a término indefinido con la demandada Aurora Lara Penagos, estando bajo su subordinación acatando órdenes e instrucciones y prestando sus servicios de manera personal desempeñando las funciones de limpieza, elaboración de alimentos y cuidado de los hijos de la demandada, en la casa de habitación de ésta en la carrera 17 No. 14-22 Barrio el Durazno de la

157593105001201900207 01

ciudad de Sogamoso, en horario de lunes a viernes de 7:00am a 5:00pm con una remuneración del salario mínimo legal mensual vigente, la anterior labor, hasta el 25 de octubre de 2004.

Que posteriormente, desde el 26 de octubre de 2004 desempeñó las funciones de recepción y entrega de fichas para reclamar el equipaje, esto en el terminal de transporte de Sogamoso en la sección de guarda equipaje lugar que la demandada tenía en arriendo, en horario de 8:00am a 7:30pm, con una remuneración mensual de un salario mínimo legal mensual vigente.

Que el 3 de agosto de 2019, la demandada terminó de forma unilateral el contrato de trabajo sin mediar justa causa.

Que durante la vigencia de la relación laboral la demanda no le canceló el salario mínimo pactado, pues pagó \$20.000 diarios, tampoco le pagó prestaciones sociales como: cesantías, vacaciones, prima de servicio, intereses a las cesantías, auxilio de transporte, dotaciones, ni seguridad social. Así como no pago la indemnización por falta de pago de las prestaciones.

1.2. Pretensiones

En cuanto a las **pretensiones declarativas** solicitó que se declarara: que entre Aurora Lara Penagos (empleadora) y María Claudia Lara Penagos (trabajadora) existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de enero de 1999 hasta el 3 de agosto de 2019, siendo terminado sin justa causa.

Frente a las **pretensiones de condenada**, solicitó se condenara a la demandada Aurora Lara Penagos a la afiliación y cotización a pensión y salud durante los extremos temporales; a pagar los sueldos correspondientes a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por concepto de incapacidad médica para los meses de abril, mayo y junio de 2017; a pagar el saldo de salarios adeudados y saldos sin devengar mientras estuvo vinculada con la empleadora; a la afiliación y cotización a la caja de compensación familiar

durante el tiempo que estuvo vinculada; al pago de las prestaciones sociales cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, auxilio de transporte, la indemnizaciones del artículo 65 de C.S. del T; a la moratoria del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; a la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; y a la indemnización por dotación.

1.3. Trámite procesal.

Mediante proveído del 12 de septiembre de 2019, se inadmitió la demanda, reconoció personería a la apoderada de la parte demandante y fijó el término perentorio de cinco días para subsanar la demanda. El 16 de septiembre de 2019 el extremo demandante allegó escrito de subsanación admitiéndose la demandada el 26 de septiembre de 2019 dando el respectivo traslado a la parte contraria, una vez fuera notificada.

El 1 de noviembre de 2019 la demandada Aurora Lara Penagos, por intermedio de apoderado judicial, allegó contestación a la demanda indicando que: María Claudia Lara Penagos convivió con ella en su condición de hermana en su casa de habitación durante algún tiempo, sin que estuviera en continua subordinación o dependencia, pues entraba y salía cuando quería, no cumplió con las funciones descritas en los hechos, que conforme con lo anterior, jamás se pactó un salario con la demandante.

Frente a la supuesta labor desempeñada en el terminal, advirtió que, si bien la demandante cumplió algunas funciones como las descritas, tales actividades fueron realizadas en algunos meses de 2018 y 2019, previo pago de turnos sin carácter laboral, trabajando esporádicamente y ausentándose por largos periodos de tiempo sin necesidad de autorización alguna por parte de Aurora Lara, configurando un contrato consensual de prestación de servicios, que la demandada nunca cumplió con un horario de trabajo, menos una jornada laboral y nunca se pactó un salario, sino que, una vez hechos los turnos en la bodega de guarda equipaje descontaba del producido lo correspondiente al turno, esto con el único fin de ayudar a María Claudia Lara quien no contaba con ingresos económicos.

Frente al aparente despido unilateral del 3 de agosto de 2019, expone que lo ocurrido fue un altercado en el que la demandante agredió a la demandada, razón por la cual dejó de asistir a la bodega, no pudiéndose hablar de una renuncia dado que no había vinculación laboral, que la intervención quirúrgica de la demandante es cierta, empero no le consta la incapacidad aducida, aclarando que no pagaba salario a la actora por cuanto no existía una relación laboral, señalando que, por cada turno realizado por la demandante como administradora de la bodega recibía un pago superior al mínimo legal mensual vigente.

Por último, adujo que si no pagó derechos laborales fue por la firme convicción de buena fe de no deberlos, pues prestó un servicio y por ende, ella debía asumir el pago de sus aportes en seguridad social, sin derecho a percibir el pago de prestaciones sociales por resultar ajenas a la relación entre ellas existente.

Como excepciones de fondo propuso la de *“inexistencia de la relación laboral-inexistencia de la obligación; buena fe; debida configuración de la legitimación en la causa por pasiva ante una condena al pago por aportes en salud y pensión; solución de continuidad; prescripción extintiva de derecho laborales e inexistencia de su interrupción; improcedencia de la aplicación del artículo 24 del C.S.T; caducidad y/o prescripción de la acción de cobro de aportes a seguridad social; pago y compensación; y terminación del contrato civil por mutuo acuerdo.”*

Por auto del 14 noviembre de 2019 el Juzgado Laboral tuvo por contestada la demanda, procediendo a fijar fecha para la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social para el 14 de abril de 2020 y reconoció personería al abogado del extremo demandado. El 23 de julio de 2020 se reprogramó fecha para la audiencia anterior, ante la imposibilidad de realizar la misma por una solicitud de aplazamiento debidamente justificada, fijándola para el 17 de septiembre de 2020 a las 9:00am, declarando fracasada la etapa de conciliación, se agotó la decisión de excepciones previas al no haber sido propuestas, siguiendo con el trámite de la audiencia,

157593105001201900207 01

saneó el litigio, se procedió con la fijación del litigio y por último se decretaron las pruebas solicitadas por las partes, sin que se decretaran pruebas de oficio.

De igual forma se fijó fecha para audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social para el 2 de marzo de 2021 a las 9:00am.

La audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se celebró el 5 de mayo anterior, en la que se dictó la respectiva sentencia.

1.4. La sentencia apelada:

En sentencia del 05 de mayo de 2022 el Juzgado 01 Laboral del Circuito de Sogamoso resolvió lo siguiente: “**Primero:** DECLARAR que entre la señora MARÍA CLAUDIA LARA PENAGOS como trabajadora y AURORA LARA PENAGOS como empleadora, existió un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el 13 de enero de 1999 al 3 de agosto de 2019. **Segundo:** DECLARAR probada parcialmente la excepción de mérito de prescripción propuesta por la demandada AURORA LARA PENAGOS, en la forma establecida en las consideraciones. **Tercero:** DECLARAR no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada AURORA LARA PENAGOS. **Cuarto:** CONDENAR a la parte demandada AURORA LARA PENAGOS, a pagar a la parte demandante MARÍA CLAUDIA LARA PENAGOS los siguientes valores: Cesantías \$2.288.154; Intereses a las Cesantías \$274.578; Prima de servicios \$1.741.032; Vacaciones \$1’744.794; y Auxilio de transporte \$3.044.935; **Quinto:** CONDENAR a la demandada AURORA LARA PENAGOS, a consignar a la administradora de fondo de pensiones Colpensiones a la cual se encuentre afiliada la demandante MARÍA CLAUDIA LARA PENAGOS, las cotizaciones a pensiones durante el periodo comprendido entre 13 de enero de 1999 al 3 de agosto de 2019, teniendo en cuenta los salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada año, de acuerdo con las motivaciones de esta sentencia. **Sexto:** CONDENAR a la demandada al pago de la indemnización moratoria de la ley 50 de 1990 en la suma de \$21.527.061; **Séptimo:** CONDENAR a la indemnización

*moratoria del artículo 65 del C.S.T. a la demandada, a razón de un día de salario por valor de \$27.604 por cada día de retardo desde el 4 de agosto de 2019 y hasta cuando se efectúe el pago. **Octavo:** SE ABSUELVE a la demandada AURORA LARA PENAGOS de las demás pretensiones de la demanda; **Noveno:** CONDENAR en costas a la demandada AURORA LARA PENAGOS y a favor de la demandante. Inclúyase como agencias en derecho la suma de \$509.500. Por secretaria liquidense las costas de conformidad con el artículo 366 del CGP.”.*

La primera instancia señaló que quedó acreditada la existencia del contrato de trabajo por cuanto sus elementos constitutivos quedaron demostrados, que si bien es cierto las excepciones propuestas por la demandada se enfilaron a desvirtuar el relación laboral, también es claro que Aurora Lara Penagos no se presentó a la audiencia de práctica de pruebas a fin de desvirtuar la demanda y demostrar que María Claudia Lara Penagos convivía bajo su mismo techo, que las actividades realizadas por la demandante eran de mera colaboración familiar y que su cumplimiento se realizaba de forma esporádica, así como que, las actividades realizadas no estaban bajo subordinación o dependencia, que como todas estas afirmaciones no fueron objeto de prueba, los argumentos que sustentaban las excepciones carecieron de prueba y de veracidad.

Que caso contrario, del interrogatorio de parte rendido por la demandante se estableció que realizaba el oficios como empleada doméstica en favor de la demandada, dicho que fue corroborado por la testigo María Estrella Parra Pérez (empleada de Aurora Lara Penagos en los baños del terminal) quien declaró que le constaba las funciones que realizaba la demandante en la casa de la demandada por cuanto, en ocasiones su empleadora la enviaba a su casa y quien la atendía era María Claudia Lara Penagos, quien era la que estaba pendiente de los hijos de Aurora, les hacía el aseo y les preparaba la alimentación, afirmó que aparte del trabajo doméstico que realizaba, Aurora Lara Penagos le pidió a María Claudia que trabajara como guarda equipaje en el terminal de Sogamoso, función que también fue corroborada con el testimonio de Sonia Isabel Hernández Alvarado (trabajadora del terminal

157593105001201900207 01

desde 1986) quien dijo saber y conocer el trabajo de la demandante porque ella trabaja en el terminal y por eso le consta que el negocio del guarda equipaje era de Aurora Lara Penagos y que María Claudia era su trabajadora, lo anterior, por cuanto el guarda equipaje quedaba cerca de su oficina

En cuanto a los extremos temporales precisó que analizados los testimonios no hubo claridad sobre los mismos, al contrario, todas las afirmaciones realizadas por las deponentes sembraron duda sobre tales extremos, empero, si bien es cierto en la contestación de la demanda no aceptó la existencia de la relación laboral, sobre la fecha manifestó que si eran ciertas, razón por la cual, a pesar de las dudas no hay prueba que desacredite lo dicho por la demandante en su interrogatorio de parte, advirtiendo que, no hubo conainterrogatorio y no existe prueba que desvirtué lo manifestado. Bajo esta óptica, tuvo por ciertos los extremos establecidos en la demanda del 13 enero de 1999 y 3 de agosto de 2019.

Respecto a la excepción de prescripción, adujo que la demanda se presentó el 3 de septiembre de 2019, y que el interregno entre la terminación del contrato de trabajo y la presentación de la demanda no existe algún escrito o reclamación por parte de la trabajadora a la empleadora que interrumpiera el término prescriptivo, razón por la cual se declaran prescritos aquellos derechos susceptibles de prescripción causados entre el 13 de enero de 1999 al 3 de septiembre del año 2016.

Frente al auxilio de transporte consideró que Aurora Lara Penagos fundó su defensa en la inexistencia de una relación laboral y que la demandante convivía bajo su mismo techo, sin embargo, dicha afirmación no fue probada ya que no existe ni interrogatorio de parte, conainterrogatorio, ni testimonio que acredite esta afirmación; contrario a ello, del interrogatorio de parte y testimoniales rendidas estableció que María Claudia Lara Penagos durante toda la relación laboral vivió en el barrio Monquirá de la ciudad de Sogamoso, encontrando acreditada la necesidad del auxilio de transporte, el cual no se decretó de manera completa por el fenómeno de la prescripción, liquidándolo a partir del 3 de septiembre de 2016 hasta el 3 de agosto de 2019, en un total de \$ 3'044.935,00

Frente al pago de las incapacidades médicas solicitadas por la demandante en los meses de abril, mayo y junio de 2016, consideró que, en el proceso no se aportaron y menos acreditaron las aducidas incapacidades, siendo carga de la parte demandante demostrarlo conforme al artículo 167 del Código General del Proceso, razón por la cual, al no haber prueba de su causación no condenó en este aspecto.

En cuanto al reintegro salarial indicó que los testigos manifestaron que no conocían ninguna circunstancia referente al salario, no habiendo ninguna prueba de ello, aclarando que la demandante en el interrogatorio de parte dijo *“eso fue verbal por ahí me paga 20.000 diarios a veces 15.000, me los pagaba al final del día, de ahí yo sacaba y me iba para Monquirá y ayudaba a mis padres, prácticamente no me quedaba nada, a veces se ponía brava y me daba lo que quería”*. En este aspecto el *a quo* concluyó *i)* no puede condenarse a la demandada a pagar un reajuste salarial por cuanto la cifra que se impuso en la demanda como hecho debía ser probada, pero a ninguna de las testigos le constó en que cuantía era el salario; *ii)* las diferencias para el reajuste salarial se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción. *iii)* no hay prueba sobre la cual se pueda edificar que existió una diferencia salarial; *iv)* la misma demandante dice que a veces le pagaban 15 mil o tras veces 20 mil diarios, pero no precisa cuantos días le pagaban esos montos.

En cuanto a las cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones, encontró que habiendo declarado la existencia de la relación laboral y sus extremos temporales procedió a concederla, no obstante, al no obrar en el expediente prueba de la parte demandada que acredite su pago, se procedió a liquidarlas aplicando el fenómeno de la prescripción, es decir, desde el 3 septiembre y hasta el 3 agosto de 2019 así: cesantías: \$ 2'288.154,00; intereses a las cesantías: \$274.578,00; prima de servicios: \$1'743.032,00; y vacaciones: \$1'744.694,00

En cuanto a la seguridad social en pensión condenó a la demandada a consignar al fondo de pensiones donde se encontrará afiliada la demandante

el valor total de la cotización en el lapso laborado, teniendo en cuenta los salarios mínimos legales mensuales vigentes desde el 13 de enero de 1999 hasta el 3 de agosto de 2019, para este efecto ordenó a la demandada realizar las gestiones necesarias ante Colpensiones con base en la sentencia, para que se realice el correspondiente cálculo actuarial y una vez obtenido, deberá ponerse en conocimiento del despacho de forma inmediata y la parte demandada contara a partir de esa fecha con un término de treinta (30) días para pagar dicho cálculo actuarial al correspondiente fondo de pensiones de la demandante; negó las cotizaciones a la seguridad social en salud y riesgos profesionales, no condenó por la naturaleza de las mismas, por cuanto hacen parte del sistema general de seguridad social y no constituyen un haber en el patrimonio de la demandante. En cuanto al subsidio familiar trajo a colación el artículo 5 y 27 de la Ley 21 de 1982, negando lo solicitado, por cuanto no se demostró que existiera alguna persona beneficiaria o que estuviera a cargo de la demandante para acceder a esta prestación.

En cuanto a las dotaciones manifestó que se encuentra consagradas dentro de los artículos 230 y 235 del Código Sustantivo del Trabajo, refiriendo que, en el presente caso no se tuvo prueba que estableciera cuanto valía las dotaciones y a cuáles tenía derecho la demandante María Claudia Lara Penados, razón por la cual ante la carencia probatoria negó esta pretensión.

Respecto de la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, adujo que la demandante debía demostrar que el contrato terminó sin una justa causa, empero, se tiene que en el interrogatorio de parte, la demandante dijo que había sido despedida el 3 de agosto de 2019 a las 8:30 am sin razón alguna, llegando a la conjetura de que el despido podría haberse presentado por un consejo en razón a su estado de salud, siendo una carga para Aurora Lara, sin embargo, al ser meras conjeturas rendidas en el interrogatorio de parte de la demandante, sin que ninguna de las testigos conociera las circunstancias por las que terminó la relación laboral, consideró que la sola declaración rendida por la demandante no hace prueba a su favor, por lo que, en este al caso solo existir el dicho de la demandante no se cumple con los requisitos del 191 del Código General del Proceso, para considerarse como prueba del despido sin justa causa, negando esta

indemnización.

Por último, en cuanto a las sanciones moratorias de la Ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indicó que procedían siempre que exista prueba de la omisión y mala fe del empleador, que en el presente caso la demandada no demostró que tal omisión la hizo bajo los postulados de la buena fe, desvirtuando la excepción propuesta, debiéndose condenar en este aspecto, previa aplicación del fenómeno de la prescripción, obteniéndose respecto a la indemnización moratorio de la Ley 50 de 1990 en la suma de \$21'527.061,00; y respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en un valor de un día de salario \$27.604,00 por cada día de retardos desde el 4 de agosto de 2019 y hasta cuando se efectuó el pago.

Por lo expuesto, declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada *“inexistencia de la relación laboral-inexistencia de la obligación; buena fe; debida configuración de la legitimación en la causa por pasiva ante una condena al pago por aportes en salud y pensión; solución de continuidad; improcedencia de la aplicación del artículo 24 del C.S.T; caducidad y/o prescripción de la acción de cobro de aportes a seguridad social; pago y compensación; y terminación del contrato civil por mutuo acuerdo”*. En cuanto a la prescripción iteró que la misma prosperaba parcialmente.

1.5. El recurso de apelación:

Considera el apelante que no se demostró la existencia de subordinación que diera lugar a la declaratoria de la relación laboral, recordando que el concepto propio y diferencial de cualquier contrato de trabajo en torno a cualquier otra naturaleza contractual es el elemento de la subordinación, cuyas características se definen legal y jurisprudencialmente, que si se analiza la contestación de la demanda siempre se aceptó de una u otra manera que la demandante si cumplió algún lapso que ella informa como tiempo de servicios, pero ellos no fueron subordinados.

Expone su desacuerdo con la fijación de la fecha o extremo inicial de la relación laboral, alegando que si bien es cierto se fijó de acuerdo con el análisis del interrogatorio de parte, también es cierto que está vedado crear a favor sus propias pruebas, en tal perspectiva estimó que la declaración del extremo inicial en la demanda no es suficiente para cimentar en ella los extremos como ciertos; agregó que, según pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral, cuando una fecha no es factible de establecerse de manera puntual, se debe tomar el último día hábil del correspondiente periodo, es decir, se debe tomar el último día hábil del año y fecha correspondiente, porque se podría concluir que al menos ese día si lo laboró. Pero no se podía desde esa óptica haberse determinado que la fecha de inicio de la relación laboral era el mes de enero de 1999 por cuanto no hubo una prueba que pudiera dar fe de tal aspecto.

Precisó que, desde la contestación de la demanda se ha hablado de la existencia de solución de continuidad, bastando con ver la demanda introductoria para analizar cómo la misma parte demandante hace dos cortes entre la existencia de una presunta relación laboral, el primero como empleada de servicio doméstico y el segundo como servicio de atención de un baño público y una bodega; luego lo cierto es que no se demostró en el plenario que hubiera relación de unidad laboral, lo que implicaba haber declarado que en la práctica existieron diferentes vinculaciones entre las cuales medio solución de continuidad y que por ende, impedían que se pudieran declarar la existencia de una única relación laboral del año 1999 al 2019.

Concluyó expresando que con respecto a la excepción de buena fe planteada y negada, precisa que ésta se presume según el artículo 86 superior, tema sobre el cual debe tenerse una especial consideración, por cuanto María Claudia Lara Penagos es hermana de Aurora Lara Penagos, existiendo un parentesco y una determinada cercanía que ampara de alguna u otra manera la excepción de buena fe, debiendo prosperar dicha excepción y enervar las sanciones del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y numeral 3 del artículo 99 de Ley 50 de 1990.

1.6. Alegatos:

Por auto del 23 de mayo de 2022, se corrió traslado para presentar alegatos.

La **parte demandada** expuso que no se demostró la existencia de subordinación que diera lugar a la declaratoria de la relación laboral, precisando que el contrato de trabajo a diferencia de cualquier otra naturaleza contractual ostenta unas características como las ordenes que emanen del empleador a su trabajador, el modo, la cantidad y la calidad del trabajo, que el servicio prestado sea constante, permanente y la disponibilidad para prestar el servicio, aclarando que si bien es cierto María Claudia Lara Penagos en algunos periodos presto parcialmente sus servicios, estos no fueron coordinados, no emanaban de sujeción u ordenes impartidas por Aurora Lara Penagos, no probándose la subordinación y por ende, la relación laboral.

Por último, consideró que las pruebas debatidas en el proceso resultaron insuficientes para establecer con veracidad los extremos temporales de la supuesta relación laboral, no siendo suficiente lo manifestado por la demandante en su interrogatorio de parte para probar el extremo inicial de la relación laboral. En suma, alegó que tampoco se demostró que existiera unidad de la relación laboral o se mencionara la existencia de varios contratos y por ende permitieran declarar la existencia de una única relación laboral desde el año 1990 al 2019. En estos términos solicitó se tuviera en cuenta la buena fe de la demandante en tanto la misma se presume.

En cuanto al **extremo demandado** consideró que quedó demostrado que María Claudia Lara Penagos prestó su servicio personal a la demandada Aurora Lara Penagos desde el 13 de enero de 1999 al 3 de agosto de 2019. Que el día de la audiencia comparecieron los testigos que declararon respecto de los hechos que conocían de la relación laboral, aclarando que la parte demandada no asistió a la audiencia y por ello, no tuvo lugar a contrainterrogar desconociendo lo ocurrido en la audiencia y lo que allí se discutió y que sólo sería finalizando la diligencia que el apoderado de la demanda comparecería interponiendo recurso de apelación contra lo decido por el *a quo* empero, no hubo claridad frente a que hechos, pretensiones o

aspectos de la demanda era sobre los cuales presentaba el recurso, reiterando que el apoderado no estuvo presente en la audiencia desde su inicio, desconociendo los testimonios allí surtidos y presentando un recurso si haber asistido a la audiencia desde su inicio, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones del recurso de apelación, encontrando ajustada a derecho la decisión de la instancia.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Lo que se debe resolver:

De acuerdo con lo alegado por la apelante, se procederá por este *Ad quem* a (i) *determinar si cumplen los elementos constitutivos del contrato de trabajo; (ii) estudiar la configuración de los extremos temporales de la relación laboral y; (iii) dilucidar si se demostró falta de existencia buena fe de la demandada.*

2.2. Los elementos constitutivos del contrato de trabajo:

De conformidad con el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, se define el contrato de trabajo como aquel acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica), bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración; los cuales constituyen los elementos esenciales del contrato laboral en virtud del artículo 167 del Código General del Proceso, que deberán ser aprobados por la parte que instaura el pleito (demandante), puesto que *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (...)”*.

En este entendido, en desarrollo del carácter tuitivo y protector de las normas sobre el trabajo humano, se establece una serie de mecanismos que buscan la protección de los derechos y garantías del trabajador y seguridad en las relaciones laborales. Es por ello que el legislador contempló en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, una trascendente prerrogativa probatoria para

quien invoque su calidad de trabajador consistente en que, con la simple demostración de uno de los elementos esenciales y constitutivos del contrato de trabajo, en este caso, la “*prestación personal del servicio*” realizada en favor del empleador, se presume *iuris tantum*, el contrato de trabajo sin que sea obligatorio la demostración de la subordinación jurídica, invirtiéndose así en sentido estricto la carga probatoria al empleador o quien detente tal calidad, quien deberá demostrar que el trabajador estaba actuando con total independencia y autonomía. Empero, si el trabajador no demuestra la prestación personal del servicio, queda sin fundamento el contrato de trabajo ante la ausencia de uno de sus elementos esenciales, y consecuentemente es forzoso que se desestimen sus pretensiones. Para aclarar, esta presunción del contrato de trabajo se instituye en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

En reiterados pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, abordan el tema de los elementos constitutivos del contrato de trabajo precisando que una de las características diferenciadoras con otros de naturaleza jurídica distinta, es la condición de subordinación a la que se encuentra expuesta la persona que presta su fuerza de trabajo por una contraprestación, con la advertencia, de que los demás elementos normalmente concurren en cualquiera clase de contrato, bien sea de naturaleza laboral, civil, comercial e incluso del sector solidario.

Entiéndase que la subordinación propia de un contrato de trabajo ha sido distinguida como la “*aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente*”¹. Es decir, la subordinación jurídica es aquella facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo y la obligación para este de acatarlas. Es el ejercicio de esta subordinación el que permite al empleador usar el denominado “*ius variandi*” o derecho a variar las condiciones de la labor, lo que debe plasmarse en el contrato de trabajo, bajo los límites del honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

¹ Sentencia CSJ, SL, 1° jul. 1994, rad. 6258, reiterada en el SL, 2 ag. 2004 rad. 22259.

Ahora bien, en lo que respecta a la relación laboral, una vez se comprueben sus tres elementos constitutivos, se da aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecido en las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, con el que se propende por la garantía de los derechos mínimos de los trabajadores, que más allá de un mero precepto constitucional, resulta ser toda una fuente de interpretación de derechos subjetivos alcanzados implícitamente por el trabajador, lo que también caracteriza su vocación genuina, como principio restaurador del equilibrio de las relaciones laborales, donde el derecho se alía con la verdad empírica que se desprende de toda relación de trabajo, independiente de la forma o la denominación que esta adopte.

Frente a la acreditación de la actividad personal que lleva a la aplicación del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual hace presumir la existencia del contrato de trabajo, es necesario, además, demostrar otros elementos ajenos al concepto de subordinación, como *los extremos temporales de la relación laboral*, presupuesto ineludible para la prosperidad de las pretensiones del demandante.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido el tema en reiteradas sentencias, dentro de las que se destacan: la sentencia SL del 23 de septiembre de 2009, Radicación No. 36748 y la sentencia SL del 6 de marzo de 2012, Radicación No. 42167, rememoradas en la sentencia SL1378 del 25 de abril de 2018, Radicación No. 57398.

2.3. La configuración de los extremos temporales de la laboral:

Establecidos los elementos constitutivos del contrato de trabajo², resulta necesario recordar que, para el trabajador no es suficiente acreditar la existencia del contrato de trabajo, sino que, además, también debe demostrar los extremos de la relación laboral, pues no se presumen³, lo anterior, por cuanto los extremos de la relación se tornan necesarios para efectuar la

² Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo

³ Sentencia del 16 de noviembre de 2016. Radicado 45051. M.P. Fernando Castillo Cadena.

cuantificación de las liquidaciones e indemnizaciones que se reclamen en la demanda.

Bajo esta perspectiva, los extremos podrán acreditarse por cualquier medio probatorio, en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, advirtiendo que, el juez laboral no está sometido a tarifa legal probatoria alguna, por lo que podrá formar libremente su convencimiento a partir de las probanzas debidamente allegadas al plenario, a menos que la ley exija una solemnidad *ab substantiam actus*, que se aclara, no existe para efectos de determinar los extremos temporales de una relación laboral.

Sin embargo, de no poderse acreditar con precisión el día, mes y año en que inició y culminó el contrato de trabajo, en nada impide que se puedan declarar sus extremos temporales, debiendo traer a colación lo dicho por la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral⁴ al precisar que en los eventos en que no se conoce con claridad los extremos temporales de una relación laboral, éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada siempre que se tenga certeza de la prestación del servicio en un determinado periodo y con esta información calcular las acreencias laborales a que tiene derecho el demandante.

Conforme a lo precedido, se concluye que si se tiene información del año, se podría dar por probado como data de iniciación de labores el último día del último mes del año y el extremo final, el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado.

2.4. La excepción de buena fe ante la sanción del artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y la sanción del numeral 3° artículo 99 de Ley 50 de 1990:

Se debe partir diciendo que la sanción por falta de pago consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se define como la indemnización que se genera por falta de pago a la terminación del contrato de trabajo de la totalidad de los salarios y prestaciones que el empleador

⁴ Sentencias SL6621 del 5 de mayo de 2017 y SL007 del 23 de enero 2019.

adeuda al trabajador, lo anterior, como consecuencia a la inobservancia de la esencia misma de las relaciones laborales de dar cumplimiento a la legislación, acuerdos y compromisos que vinculan a los extremos laborales.

Por consiguiente, una vez finaliza el contrato de trabajo, el patrono deberá proceder con esmero y agilidad en la satisfacción de las obligaciones propias del contrato de trabajo convenido con su empleado, advirtiendo que tal indemnización no opera de manera automática y será el juez laboral quien decida sobre su imposición, analizando las circunstancias que rodearon la demora en el pago de los salarios y prestaciones al momento del retiro del trabajador, evaluando la buena o mala fe del empleador.

De la anterior definición se extrapola que la tasación de la indemnización moratoria por falta de pago se da cuando, a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas; iterando que, la aplicación de la referida indemnización no es de aplicación automática, como lo ha dicho en reiterados precedentes la honorable Corte Suprema de Justicia, sino que, dada su naturaleza sancionatoria, deberá estar precedida del análisis y estudio del comportamiento que asumió el empleador moroso y, de esta forma, verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su omisión y lo sitúen en el campo de la buena fe.

Por su parte, la sanción moratoria por no consignación de las cesantías establecida en el artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990 contempla que el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías deberá pagar un día de salario por cada día de retardo, aclarando que la alta Corporación en sentencia SL 403 de 2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial.

En suma, debe rememorarse la sentencia SL2885 del 17 de julio de 2019, la cual indicó que la sanción por no consignación de la cesantías no opera de manera automática en tanto que, del incumplimiento en la consignación oportuna del auxilio, debe establecerse que la conducta del empleador estuvo desprovista de buena fe, correspondiéndole al juez abordar *“en cada caso,*

los aspectos fácticos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales, para efectos de determinar si procede o no la imposición de dicha sanción.”.

2.5. El caso en concreto:

Descendiendo con el análisis del presente asunto, encuentra este *ad quem* que atendiendo al marco normativo y jurisprudencial existente, le correspondía a la demandante María Claudia Lara Penagos demostrar mediante elementos probatorios -documentales o testimoniales- la concurrencia de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, a fin de que se declare en su favor la existencia de la relación laboral alegada, debiendo si quiera probar la prestación personal del servicio, entre otros factores como los extremos temporales, el horario laboral y el salario.

Conforme a lo precedido, una vez analizada las pruebas vertidas en el trámite de primera instancia, es evidente que la demandante cumplió con la carga probatoria que le correspondía, esto es, demostrar la prestación personal del servicio, puesto que, del interrogatorio de parte rendido por la actora se logró establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en donde desarrolló sus labores como empleada doméstica en domicilio de Aurora Lara Penagos y como guarda equipaje en el terminal de Sogamoso, negoció que también pertenecía a la mencionada demandada.

Al respecto vale precisar que con el testimonio rendido por María Estrella Parra Pérez (extrabajadora de Aurora Lara) se pudo corroborar que la demandante había trabajado como empleada doméstica de la demandada, al indicar que cuando fue empleada de Aurora Lara en los baños del terminal desde 1989 y se retiró en el 2010, lapso en el cual conoció a María Claudia Lara quien trabajaba haciendo labores en el domicilio de la demandada, constándole tal dicho porque según su declaración *“en ocasiones su empleadora Aurora Lara la enviaba a su casa a traerle encargos y siempre que iba la atendía María Claudia, quien además estaba pendiente de los hijos de Aurora haciéndoles el aseo y alimentación.”*

Respecto a la labor desempeñada como guarda equipaje en el terminal, la testigo expuso que *“Claudia en el terminal trabajaba en guarda equipaje recibiendo y devolviendo equipaje, ella tenía el mismo horario que yo que trabaja en el baño de 8am a 7:30pm de lunes a sábados y festivos también”*, testimonio que se muestra fehaciente los hechos, al no haber sido tachado de falso o sospechoso.

Por su parte, del testimonio de Sonia Isabel Hernández Alvarado (trabajadora del terminal de Sogamoso desde 1986) reiteró que la demandante trabajaba en el guarda equipaje en el terminal de transporte de Sogamoso al servicio de Aurora Lara Penagos, que siempre veía a la demandante y la demandada en el guarda equipaje del terminal, negocio que según su declaración era de Aurora Lara, señalando además que *“María Claudia guardaba y entregaba equipajes de los pasajeros”* y que *“la veía trabajando de 8:00am a 7:30pm”* declaraciones que igualmente gozan de veracidad al no haber sido tachadas de sospechosas o falsas por el extremo demandado.

Sumado a lo anterior, debe resaltarse el hecho de que tanto la demandada Aurora Lara Penagos, como su abogado no asistieron a la diligencia de trámite y juzgamiento, a efectos de ser interrogada, y con el objeto de ejercer su defensa, empero, su inasistencia impidió practicar las pruebas solicitadas y desvirtuar lo pretendido en la demanda, dando lugar a una condena ante el déficit probatorio que desvirtuara la relación laboral, toda vez que, según los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicables por analogía en materia laboral, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas allegadas oportunamente al proceso, correspondiendo a las partes probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman o pretenden desvirtuar, no pudiendo pretender la demandada que al haberse alegado una convivencia y colaboración de índole familiar de parte de María Claudia en la contestación de la demanda, sea lo suficientemente fehaciente para desvirtuar la relación laboral cuando no aportó pruebas y menos ejerció su defensa en trámite de la audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo.

Siguiendo con el análisis de la sentencia de instancia, se torna evidente para esta Sala que el reclamo realizado por el apelante respecto a la indebida configuración de los extremos temporales tampoco no tiene vocación de prosperidad, puesto que, analizada las pruebas allegadas al plenario, principalmente las testimoniales se pudo establecer un rango de inicio y fin de la relación laboral en la medida en que de la declaración realizada por Sonia Isabel Hernández se estableció que María Claudia empezó a laborar en el año 1999 al decir que *“Inicie en el 1986, pero en ese tiempo no la vi como a los 9 o 10 años después yo la vi a ella (María Clara), exactamente como en el año 1999 al 2000, ahí en esas fechas más o menos”*.

A su turno, la testigo María Estrella Parra Pérez expresó que *“Yo empecé a trabajar en 1989 y terminé en el 2010, trabajaba en los baños del terminal. Conozco a María Clara desde el momento en que entre a trabajar en el terminal, en ese tiempo ella trabajaba en la casa de la señora Aurora haciendo aseo y labores de la casa; y después en 1999 entró a trabajar en guarda equipajes”*, adicionalmente, declaró que *“días anteriores al despido de Claudia realice unos turnos porque Claudia estaba en el médico, la reemplace como 3 semanitas, a ella la despidieron el 3 de agosto de 2019”*, testimonios que exaltan un año de inicio en común (1999) y una fecha de finalización (3 de agosto de 2019), que coincide con los extremos contractuales plasmados en la demanda y corroborados en el interrogatorio de parte, y que no fueron desmentidos por la pasiva ni en su contestación y menos en desarrollo de la audiencias de instrucción y juzgamiento, reiterando la ausencia de la misma.

Ahora bien, respecto a la procedencia de la indemnización por mora prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, debe advertirse que la misma depende del estudio que se haga en cada caso de la conducta del empleador, para determinar si su omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales, estuvo o no precedido de buena fe, dado que, si se demuestra que su conducta omisiva obedece a motivos razonables, se deberá absolver de la sanción, pues su aplicación no es automática, ni inexorable. En este sentido, atendiendo a las probanzas allegadas al plenario, es indiscutible para esta Corporación que se demostró la existencia de una relación laboral

entre las partes, y por ende, es evidente que la parte demandada omitió su deber legal de liquidar a la terminación del vínculo laboral los derechos laborales a que tenía derecho la trabajadora, sin que en el expediente o en desarrollo de la audiencia de trámite y juzgamiento la demandada demostrara lo contrario, a fin de demostrar su buena fe, debiéndose confirmar en este aspecto la sentencia objeto de alzada.

Por último, el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dispone que *“el valor liquidado por concepto de cesantías se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*, por lo que es preciso señalar que respecto a esta sanción, la misma nace a la vida jurídica únicamente por el sólo incumplimiento de los plazos señalados por Ley para su pago oportuno, sin mediar criterios subjetivos como lo es el caso de la mala fe, puesto que tanto la normatividad laboral, la doctrina como la jurisprudencia no regulan el tema en tal aspecto, no incluyéndolo como factor determinante para sancionar al empleador. Por lo tanto, en este punto también se confirma la sentencia impugnada.

Conforme a lo anteriormente expuesto, esta Sala no tiene más camino sino el de confirmar de manera íntegra la providencia recurrida.

3. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8 del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia se desarrolló con controversia, habiéndose expedido decisión desfavorable al, por lo que se causaron costas conforme a la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, las que serán tasadas por este *ad quem*, de conformidad con el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016, en un (1) salario mínimo mensual vigente

4. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

4.1. Confirmar en la sentencia de fecha 05 de mayo de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

4.2. Condenar en costas a la parte demandada, fijando las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo mensual vigente.

4.3. Una vez ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado