

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JURISDICCIONAL



JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO CALI – VALLE

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No694.

AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santiago de Cali, se constituye en audiencia escritural del proceso propuesto por **ALEXANDER ARISTIZABAL ARCOS** contra **FUNDACION INTERNACIONAL DE APOYO AL DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO SOSTENIBLE - FUNDECOS**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001410501020140068201** proveniente del Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. Conforme lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de junio 13 de 2022 procede el despacho a resolver la Consulta de la Sentencia No. 107 del 28 de julio del 2022, mediante sentencia escrita.

OBJETO DE CONSULTA. El proceso se avoca en Grado Jurisdiccional de Consulta con el fin de garantizar los derechos fundamentales y de Control de Legalidad, pues la sentencia resultó adversa a los intereses del demandante ello conforme se ordenó en la sentencia C - 424 de 2015 de la Corte Constitucional.

ANTECEDENTES PROCESALES

Se circunscribe en determinar si se acredita la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre los sujetos procesales debiéndose establecer cuál fue el objeto y la remuneración pactada, y los extremos de duración de aquella que se aducen por el demandante fueron del 02 de abril al 07 de mayo del 2014.

Como problema jurídico asociado al principal: **1.** Deberá determinarse si le asiste derecho al reconocimiento y pago de horas extras, aportes a la seguridad social, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones que reclama por toda la relación laboral.

Como problema jurídico asociado al principal **2.** Deberá determinarse si le asiste derecho a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No. 107 del 28 de julio del 2022, el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, resuelve:

PRIMERO: ABSOLVER a FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE APOYO AL DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO SOSTENIBLE – FUNDECOS de todas las pretensiones de la demanda promovida por ALEXANDER ARISTIZABAL ARCOS.

SEGUNDO: SIN COSTAS en única instancia.

TERCERO: ENVIAR el presente proceso en grado jurisdiccional de consulta ante los Juzgados Laborales del Circuito de Cali.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, se pasa a dictar la

SENTENCIA No446.

CONFLICTO JURIDICO: Se circunscribe en determinar si se acredita la existencia de un vinculo de naturaleza laboral entre los sujetos procesales debiéndose establecer cual fue el objeto y la remuneración pactada, y los extremos de duración de aquella que se aducen por el demandante fueron del 02 de abril al 07 de mayo del 2014.

Como problema jurídico asociado al principal: **1.** Deberá determinarse si le asiste derecho al reconocimiento y pago de horas extras, aportes a la seguridad social, cesantías, intereses a las

cesantías, primas de servicios, vacaciones que reclama por toda la relación laboral.

Como problema jurídico asociado al principal **2**. Deberá determinarse si le asiste derecho a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERACIONES

Para dirimir la controversia el despacho se le hace necesario traer a consideración las siguientes consideraciones:

1. EN LO QUE RESPECTA AL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS ELEMENTOS QUE LO CONFIGURAN

Para brindar solución, al interrogante, de si el actor tiene o no tiene derecho a lo pretendido, debemos acudir a la aplicación del principio constitucional laboral contenido en el artículo 53 de la carta magna, denominado "**primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales**", principio que no debe dejar de tenerse en cuenta, en este tipo de procesos, en los cuales el demandante, afirma la existencia de un vínculo laboral, es decir, el reconocimiento de un contrato de trabajo.

Ahora bien, debemos hacer claridad, que estamos frente a sujetos laborales del sector privado, lo que hace indispensable traer a colación, que nuestro Estatuto Laboral, consagró en su artículo 22, que el contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, bajo las órdenes de esta última y a cambio de una remuneración.

De la definición precitada en el párrafo anterior, nacen los tres elementos esenciales que debe contener el contrato de trabajo: prestación personal del servicio, continuada subordinación o dependencia y el salario. Elementos que se encuentran consagrados en el artículo 23 del compendio normativo laboral.

Analicemos ahora, en qué consiste cada uno de los elementos esenciales:

a. Actividad Personal del Servicio: Este elemento implica la realización de un trabajo o labor por parte de una persona natural, a favor de otra persona (natural o jurídica). Es el individuo de la especie humana, como tal el que debe hacer la labor a la cual se comprometió y no enviar a otra persona a que la realice.

Es el elemento más esencial o importante porque sin la actividad personal no podría aceptarse la posibilidad del contrato de trabajo, lo básico es que haya trabajo.

b. La Continuada Subordinación o Dependencia: Este elemento consiste en la facultad que tiene el empleador para exigirle al empleado el cumplimiento de órdenes relacionados con el modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como imponerle reglamentos para que sean acatados durante el tiempo del contrato de trabajo.

Este elemento es el más característico del contrato de trabajo, porque es el que distingue el contrato de trabajo de los demás que implican prestación de servicios.

c.- Salario: Es la remuneración cancelada por el empleador, en dinero o en especie, al trabajador como compensación del servicio personal prestado. Comprende todo lo pagado y recibido por el trabajador como una retribución de sus servicios, derivado como causa directa del vínculo laboral, tales como, las horas extras, el recargo del trabajo nocturno, el sobrecargo de los festivos y dominicales, etc., no es solo lo acordado por las partes como suma fija al inicio del contrato, comprende además todas las sobre remuneraciones que se pagan al trabajador con ocasión o con causa del vínculo laboral.

"ARTICULO 24. PRESUNCION. <Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente>. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

La presunción anotada, se traduce en la práctica; que le corresponde al trabajador demostrar únicamente él primer elemento del contrato de trabajo, denominado "prestación personal del servicio", invirtiéndose de esa manera la carga de la prueba respecto de los otros requisitos, es decir, que es al empleador, a quien le corresponde desvirtuar entonces, la subordinación o dependencia y el salario, para alegar la inexistencia del contrato de trabajo.

Frente al tema de la carga probatoria, relacionada con de la presunción establecida en el

artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, es necesario traer a colación la sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, de fecha 1 de julio de 2.009, con ponencia del Magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza, radicación No. 30437, en donde se informó lo siguiente:

Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, **ha explicado esta Sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.**

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, desvirtuar dicha subordinación o dependencia..."

Atendiendo las normas y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador demostrar: la actividad personal y extremos.

Así las cosas, tenemos que Para que exista relación de trabajo, necesario resulta que concurren los elementos esenciales de que da cuenta el Artículo 23 del C. S. del T., esto es, i) la actividad personal del trabajador ii) su subordinación o dependencia respecto del empleador y iii) un salario como retribución del servicio prestado, todo ello ajustado a los términos y condiciones contenidas en la norma en cita.

De otro lado, dispone el Artículo 24 del C. S. de T. que "se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"

Sin embargo, esta mera presunción iuris tantum, no tiene la virtualidad de dirimir por sí misma la contienda, sino que comporta una mera ventaja probatoria, resultando por demás desvirtuable a través de los medios de prueba incorporados al plenario y sin que ello tampoco implique autorización alguna a favor de la parte demandante, para petrificarse en tanto su actividad, pues si bien a partir de dicha presunción no tiene por obligación demostrar la subordinación y continuada dependencia, si le resulta exigible el deber de acreditar la prestación personal del servicio, tal como así lo señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 15507 del 11 de noviembre de 2015:

"Esta corporación ha enseñado que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica, se presume el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral, correspondiéndole, en consecuencia, al empleador la carga de desvirtuar la subordinación o dependencia".

Esta postura fue recientemente reiterada en Sentencia SL 4537-2019, en los siguientes términos:

"Esta Corporación, en providencia CSJ SL, del 1º de jul. de 2009, rad. 30.437, recordó que desde sus orígenes, tiene adoctrinado que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 consagra una importante ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, demoler dicha subordinación o dependencia".

Acreditado tanto este primer requisito como el de la indiscutida remuneración y a partir de allí, enervada la presunción que da cuenta de la existencia del contrato laboral, tal como lo establece el Artículo 24 varias veces mencionado, corresponde al extremo demandado desvirtuarla, demostrando ya sea la independencia y autonomía con que ejercía la demandante la ejecución de la labor contratada, o la existencia de un contrato de diferente naturaleza.

En ese mismo sentido se pronunció recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 2981-2020:

“En consonancia con esa disposición, la Corte ha explicado que al demandante le basta probar su actividad personal para que se presuma en su favor la existencia del vínculo laboral, siendo al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada (CSJ SL2480-2018). Así, es claro que la presunción legal consagrada en el artículo 24 del CST admite prueba en contrario, pero, para entender que fue desvirtuada, el material probatorio obrante en el plenario debe evidenciar que la relación no fue de índole laboral”. (Subrayado fuera de texto.)

Ha de advertirse además que lo anterior constituye ya doctrina probable asentada y que la premisa puede hallarse de vieja data como en Sentencia con Radicación 46344 del 8 de marzo de 2017, cuyo extracto pertinente este Despacho considera asertivo citar:

“De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral”. (Subrayado fuera de texto.)

Puntualizó también el Alto Tribunal en esa misma providencia:

“Por consiguiente, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso”. (Subrayado fuera de texto.)

ANÁLISIS SUSTANCIAL DEL CASO CONCRETO

HECHOS RELEVANTES DE LA DEMANDA

Manifiesta el promotor del litigio en su libelo gestor que trabajó como guadañador en la FUNDACION INTERNACIONAL DE APOYO AL DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO SOSTENIBLE - FUNDECOS, cuyo Representante Legal es la señora BEATRIZ ELENA GALLEGU DE RODRÍGUEZ. Dice que ingresó a trabajar a la Fundación mediante un contrato verbal el 02 de abril del 2014 y el día 07 de mayo del 2014 terminó el contrato de trabajo.

Indica que trabajaba todos los días excepto los días 28, 29 y 30 de abril del 2014, dice que el horario era de 7: 00 am hasta las 5: 00 pm en los días ya referidos. Afirma que se pactó como remuneración el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente \$ 616.000= y una bonificación mensual de \$ 100.000 pesos M/ cte.

Dice que a la fecha no se le ha cancelado lo adeudado por prestaciones sociales tales como cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, auxilio de transporte, tampoco pagaron las vacaciones y el recargo nocturno.

Indica que en ningún momento el demandante fue afiliado por el empleador al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos laborales.

DE LAS PRUEBAS APORTADAS TENEMOS:

Copia de la constancia de la no asistencia para la audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo.

Copia de la constancia No. 4471 AFVZ – GRCC, de la suscrita inspectora del trabajo y de la seguridad social del 25 de junio del 2014.

Copia del documento privado tipo declarativo de la señora Yolanda hurtado del 06 de noviembre del 2014.

Descendiendo al caso de marras tenemos que las pruebas documentales no tienen relación con la presunta relación laboral que alega el demandante, no se permite extraer información acerca de la prestación de servicio, ni de la subordinación y/o dependencia, ni de la remuneración del demandante por parte de la pasiva. Asociado a que los documentos no provienen de la demandada.

Lo anterior se suma a la indiferencia de no comparecer al proceso ni el apoderado judicial de la parte activa, ni el propio demandante para absolver el interrogatorio de parte, ni tampoco presentar los testigos la parte actora, para que depongan lo que les conste de los hechos y pretensiones de la demanda. Lo anterior conlleva a concluir que las únicas pruebas son las documentales que reposan en el plenario y las mismas son insuficientes para declarar la existencia de un vínculo laboral entre las partes, teniendo en cuenta que los derechos aquí reclamados nacen o se desprende una verdadera relación laboral y/o contrato de trabajo.

Esta agencia judicial debe recordar al promotor del litigio que para esta clase de procesos se requiere de una carga probatoria más seria, más sólida, más consolidada y convincente, y que para el caso que en particular no acaeció. En ese orden de ideas, tenemos que el actor no cumplió con la carga probatoria instada en el artículo 167 del CGP, pues no logró demostrar una relación laboral sostenida con FUNDACION INTERNACIONAL DE APOYO AL DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO SOSTENIBLE- FUNDECOS entre el 02 de abril del 2014 al 07 de mayo del 2014 y que haya estado regida por la subordinación y/o dependencia o una relación reglamentada por un contrato de trabajo.

Las razones expuestas por esta agencia judicial son más que suficientes para confirmar en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 107 del 28 de julio del 2022, proferida Juzgado Séptimo Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La juez,

Firmado Por:
Angela Maria Victoria Muñoz
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 005
Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5d91b8ba4480d2ff3385451450284ce241adbecfef74fde42281bd9883bd74fd**

Documento generado en 06/10/2022 10:33:29 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>