



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL
NOTIFICACIÓN POR ESTADO- PROCESOS CIVILES –LABORAL- FAMILIA
ESTADO No. 79

Numero Expediente	Clase de Proceso	Subclase	Demandante / Denunciante	Demandado / Procesado	Actuación	Fecha del Auto	Fechas		Cuaderno
							Inicial	V/miento	
85001220800220180001701	Ordinario	Ordinario Sentencia	HUMBERTO DE JESUS NAVARRO RAMIREZ	FABEGA SAS	Sentencia confirmada	11/09/2020	14/09/2020	14/09/2020	
85001310500120180024601	Ordinario	Ordinario Sentencia	YULY ANISLEY DAZA CORREA	OLGA ARAGON SAENZ	Sentencia confirmada	11/09/2020	14/09/2020	14/09/2020	
85001310500120190011401	Ordinario	Ordinario Consulta	ALBERTO NEIRA GOMEZ	DISTRIBUIDORA LA NIEVE	Admite recurso de apelación	11/09/2020	14/09/2020	14/09/2020	
85001310500220180017401	Ordinario	Ordinario Consulta	FREDDY ALEXANDER GOMEZ MEJIA	HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA	Sentencia confirmada	11/09/2020	14/09/2020	14/09/2020	
85250318900120160003402	Ejecutivo Singular	Por sumas de dinero	BETTY LILIANA VELANDIA SILVA	BENJAMIN BLANCO SILVA	Admite recurso apelación	11/09/2020	14/09/2020	14/09/2020	

Para notificar debidamente a las partes, se fija el presente *estado electrónico* en la página del Tribunal, hoy 14 de septiembre del año 2020 a las 7 de la mañana y se desfijará a las 5 de la tarde, en razón a las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la judicatura con el fin de evitar la propagación del virus denominado COVID – 19.

NOTA: Se implementa el trámite en segunda instancia, de manera virtual para los procesos de la jurisdicción ordinaria, en las especialidades civil, laboral y familia, con las modificaciones en cuanto a procedimiento para el trámite del recurso de apelación.

En materia civil y familia, la sustentación del recurso de apelación se deberá hacer por ESCRITO, en los términos de que trata el art. 14 del Decreto 806. Surtido el traslado al no recurrente, la Sala proferirá la sentencia por ESCRITO.

En materia LABORAL, los alegatos del recurrente y no recurrente se presentarán POR ESCRITO, en los términos del art. 15.

La sentencia se proferirá por ESCRITO.

Todo escrito y sus anexos que dirijan al Tribunal con destino a un proceso, deben remitir copia de las demás partes procesales “*simultáneamente con copia incorporada al mensaje enviado a la autoridad judicial*” Art. 3 - Inciso Primero.

En materia PENAL, las audiencias de lectura de fallo, se realizarán de manera virtual, salvo circunstancias absolutamente excepcionales, donde se realizará de manera presencial en la Sala correspondiente de la Corporación.

Las notificaciones y traslados se continuarán realizando por medio de la Página Web de la Rama Judicial (Tribunal Superior de Yopal - Email: sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co).





República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Ordinario Laboral

Parte demandante: Humberto de Jesús Navarro

Parte demandada: Sociedad FABEGA S.A.S.

Radicación: 85-001-22-08-002-2018-00017-01

M.P.: GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA

Discutido y aprobado mediante acta No. 015 del primero (1°) de septiembre de dos mil veinte (2020).

1. ASUNTO A DECIDIR

Se resuelve el recurso de **APELACIÓN** interpuesto por la parte demandante, contra la decisión de fecha cinco (5) de junio de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

2. ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

2.1 DEMANDA

Humberto de Jesús Navarro demandó en proceso ordinario laboral a Sociedad FABEGA S.A.S. para que le fueran reconocidas las siguientes pretensiones:

- Se declare la existencia de un contrato laboral entre Humberto de Jesús Navarro Ramírez con FABEGAS S.A.S, en el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2015 hasta el 19 de diciembre de 2016 y el 20 de diciembre de 2016 hasta el 3 de agosto de 2017.
- Se condene a la parte demandada al pago de los emolumentos que resulten probados durante el desarrollo del proceso de conformidad con las pretensiones de la demanda.

2.2 HECHOS RELEVANTES

- Señala el demandante que celebró un contrato de trabajo verbal a término indefinido con FABEGA S.A.S, que inició el 16 de marzo de 2015 hasta el 19 de diciembre de 2016 y el 20 de diciembre de 2016 hasta el 3 de agosto

de 2017, donde el trabajador prestó sus servicios como **asesor comercial**, en un horario comprendido desde las 09:00 a.m. hasta las 09:45 p.m., de domingo a domingo, con una remuneración equivalente a (\$737. 717.00).

- Al momento de la terminación de la relación laboral, el empleador no le canceló las acreencias laborales a las que tenía derecho, como: vacaciones, auxilio de transporte, trabajo suplementario, festivos, indemnización por despido sin justa causa, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios.

2.3. ADMISIÓN Y CONTESTACIÓN

Mediante auto de fecha 23 de noviembre de 2017, fue admitida la demanda. El 24 de enero de 2018 en audiencia, la parte pasiva presenta contestación de la demanda, oponiéndose a las pretensiones.

Propone como excepciones de mérito: Cobro de lo no debido, pretensiones y hechos infundados y pruebas nulas, propone como excepción previa la de falta de jurisdicción y competencia, como quiera que la cuantía supera los 20 SMMLV.

3 SENTENCIA RECURRIDA

El *a quo* en decisión del 5 de junio de 2019, declaró prosperas las excepciones cobro de lo no debido, pretensiones y hechos infundados propuestas por el extremo pasivo, y declaró que entre Humberto de Jesús Navarro Ramírez como trabajador y FABEGA S.A.S como empleador, existieron dos contratos de trabajo de naturaleza indefinida, el primero con vigencia desde el 16 de marzo de 2015 hasta el 1 de junio de 2017 y el segundo desde 1 de julio de 2017 hasta el 3 de agosto de 2017.

En consecuencia, de lo anterior, absolvió a FABEGA S.A.S de todas las pretensiones de la demanda y condena en costas a la parte actora.

4 RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante recurre la decisión, argumentando que “con en la demanda se discriminaron debidamente las horas extras diurnas, los festivos y dominicales laborados por el demandante”, luego se debe acceder a su reconocimiento y pago.

Respecto a las contradicciones de los testigos en los horarios de trabajado, no existe disparidad en la misma, lo que pasa es que algunos explicaron que entraban a las 10 de la mañana o faltando un cuarto y hasta las 8 de la noche que se cerraba el local, pero dentro de las funciones también estaban otras como

era hacer el aseo, donde se gastaban una media hora, entonces las labores se terminaban sobre las nueve de la noche.

5. CONSIDERACIONES

5.2 - Problema jurídico

Corresponde a la Sala establecer si con las pruebas recaudadas es posible establecer que el trabajador demandante laboró en jornadas de trabajo suplementario.

5.2. Del reconocimiento del trabajo suplementario

Para resolver el planteamiento del recurrente, de conformidad con la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia que se ha ocupado del tema, para que proceda la declaración judicial de pago de horas extras y en general de trabajo suplementario, deben concurrir por lo menos los siguientes elementos:

- i) debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada laboral pactada o la legal;
- ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas,
- iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador, y en ese sentido;
- iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicadas valga la redundancia al trabajo, y no a cualquier otro tipo de actividades.

Quien se presenta a reclamar derechos laborales por trabajos realizados, excediendo los límites establecidos por el legislador para la jornada ordinaria laboral, es la llamada a comprobar el supuesto fáctico generador del derecho, es decir la prestación efectiva del servicio, todo por cuanto esa es la carga que impone el art. 167 del C.G.P., aplicable por remisión normativa del art. 145 del CPLSS. El operador de justicia no tiene facultades para imponer condenas a partir de especulaciones o conjeturas como las que surgirían de la confrontación con el calendario de la época en que se produjo la prestación del servicio.

Respecto a la carga probatoria que debe asumir quien afirma la realización de actividades excediendo la jornada ordinaria afirma la Corte Suprema de Justicia en jurisprudencia del 9 de marzo de 1949, que mantiene vigencia a la fecha: *“cuando se trata de reclamación de horas extras es requisito especial, para que pueda ordenarse*

el pago, que se establezca el número de horas suplementarios en que el trabajador haya prestado el servicio”.

Por esta razón, teniendo en cuenta lo señalado por la Corte suprema de Justicia: “la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas” (sentencias del 2 de marzo, 15 de junio de 1949, 16 de febrero de 1950 y 15 de marzo de 1952 entre otras.).

En oportunidad más reciente la alta corporación expresó:

*“Llegados a este punto, se recuerda, lo que en muchas oportunidades ha sostenido esta Corporación, atinente a que para que el juez produzca condena por **horas extras, dominicales o festivos**, las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia; es decir, el caudal probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión, de forma que no le sea necesario al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias, para determinar el número probable de las que estimen trabajadas” (sentencia del 9 de agosto de 2006, Rad. 27.064) Citada en la sentencia 42256 del 19 de febrero de 2014 MP: CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.*

En el presente caso, el demandante afirma en su demanda que laboraba todos los días de la semana, “de domingo a domingo” (hecho 7, 14 y 21), en una jornada que comprendía desde las nueve de la mañana y hasta las 9:45 de la noche, cumpliendo funciones de asesor comercial tanto en el local de la demandada del centro comercial Alcaraván como el de Unicentro. Aun cuando relaciona en los hechos y en las pretensiones de condena, el número de horas extras de cada uno de los contratos desarrollados, su valor y saldo adeudado; aspecto que cumple igualmente para los dominicales y festivos, no especifica la fecha exacta de la prestación de los servicios de dominicales y festivos, debidamente discriminados, ni hace mención al sistema de compensatorios.

En esta medida, veamos si con esas afirmaciones y lo probado en el proceso es suficiente para imponer la condena deprecada.

Andrés Mauricio Beltrán García como representante de la sociedad demandada, señaló que Humberto trabajo con la empresa FABEGA con dos contratos laborales, el primero desde 16 de marzo de 2015 el segundo del 1 de julio de 2017, como asesor comercial, cumpliendo otras funciones inherentes al cargo como atención al cliente, asistir a reuniones, organizar bodega, procesos de inventarios, asistir a capacitaciones, y aseo del local; el horario era de 10 am a 8 pm de lunes a jueves, y de 10 am a 9 pm los viernes y sábado, los domingos trabajan pero se les daba 1 día compensatorio entre semana, y 2 domingos de descanso mensuales. La empresa diseña un programa de turnos y descansos manejado por recursos humanos.

Sobre el horario donde el demandante prestó su fuerza de trabajo durante los dos contratos de trabajo reconocidos, éste representante es claro en señalar la

existencia de una jornada de trabajo ordinaria con su toma de almuerzo, en tanto que los domingos laborados eran compensados por un día entre semana para que el trabajador tomara su descanso; además de su dicho, aparece en igual sentido la certificación expedida por la administradora del centro comercial Gran Plaza Alcaraván de la ciudad de Yopal, donde se indica que el horario de atención al público relativo a los locales comerciales es de domingo a jueves de 10 de la mañana a 8 de la noche, en tanto que viernes y sábado corresponde a 10 de la mañana a 9 de la noche.

Por su parte **Viviana Porras Pineda**, quien para la época en que el demandante trabaja, era la administradora y por tanto estaba bajo su cargo cuando trabajo en el centro comercial Alcaravan, sobre el horario dijo " ingresaban faltando un cuarto para las 10, se tomaban una hora de almuerzo, y hasta que se cerraba a las 8 de la noche, siempre y cuando no hubiera cliente en la tienda; aclarando que mientras dejaban todo en orden en el almacén pasaban otro lapso de tiempo; resaltando que el horario de los viernes y sábado era igual en el ingreso pero la salida era a las 10 PM, porque ese era el horario del centro comercial.

Como puede verse, esta declaración como bien lo destaca la juez de primer grado, no resulta del todo creíble puesto que a pesar de ser la administradora de la tienda donde laboró gran parte el demandante, su afirmación aparece desvirtuada cuando afirma que los trabajadores del almacén laboraban en el horario establecido por el centro comercial, el que como ya se hizo referencia, no corresponde a las horas de atención al público, sobre todo frente a la salida.

Cesar Orlando Tovar Acevedo, trabajo para planeta sport en 2017 en Unicentro, solamente esa temporada decembrina; en esa época conoció al demandante que venía trasladado de la tienda de Alcaraván. En Unicentro los horarios de trabajo se extendían por la temporada decembrina, aunque no dijo hasta qué hora, refiriendo que la entrada era a las 10 A.M.; ha de entenderse que este deponente debió haber laborado en diciembre de 2016, pues si laboró con el actor no pudo ser en la temporada decembrina de 2017 puesto que el demandante solo mantuvo vinculación hasta el 3 de agosto de esa anualidad. Nótese como aquí existiría incertidumbre total para saber cuál fue la jornada efectivamente laborada por el demandante en dicha temporada, porque no se tiene certeza sobre la salida en cada día de la semana, afirmando solamente que era extendida por ser temporada de fin de año.

Por su parte **Manuel Fernando Guevara**, aun cuando trabajó con Fabega SAS, y en el 2017 fue jefe del demandante, nada dijo sobre el tema del horario de labores. En tanto que el hermano del demandante, **Alex Humberto Navarro Ramírez**, trabajó 7 años para la demandada como asesor en el centro comercial Alcaraván y luego como administrador en Unicentro, siendo temporalmente jefe de aquel, frente al horario indicó que era de 9:45 hasta 8:30 o 9:00 pm de lunes a jueves, en tanto que los viernes y sábados hasta las 9:00 pm, y los domingos hasta las ocho y media de la noche. Aun cuando afirmó que su hermano trabajó todos los domingos, en realidad eso no podría saberlo sino cuando fue jefe directo, puesto que en lo demás no podría constarle porque no laboraban en la misma tienda; su versión desde luego se ofrece parcializada para favorecer los intereses de su hermano.

Pero si analizamos la prueba recaudada, con la exigencia trazada por la jurisprudencia para el reconocimiento de esta clase de trabajo, tenemos que señalar que no es posible predicar con claridad y precisión los supuestos para reconocer el trabajo suplementario; no se logró demostrar qué cantidad de trabajo es el que prestó el demandante en jornada adicional diurna, o cuándo fue que prestó turnos conforme al cronograma diseñado por el área de talento humano de la empresa, para saber si en realidad laboró todos los domingos y festivos como se pretende hacer ver.

Por ausencia de prueba fehaciente que demuestre que el demandante laboró tiempo adicional, durante todos los días de vigencia de la relación laboral reconocida, no es posible establecer, porque entonces sería una conjetura indicar cuál de todos los lunes festivos o de los dominicales del calendario del lapso temporal del contrato, fue que el demandante laboró, siendo en todo caso pertinente mencionar que cuando se laboraba los domingos podía tomar un descanso compensatorio dentro de la semana siguiente; no hay fechas precisas, ni siquiera fueron mencionadas con precisión en la demanda, mucho menos probadas con los testigos traídos al proceso, que en últimas difieren en algunas horas de las que se dice el demandante laboró, con aquellas permitidas dentro del centro comercial para los locales comerciales.

Como se ha dicho, éste tipo de pretensiones deben estar sustentadas de manera *clara y precisa* y la prueba testimonial en el caso concreto, no da claridad ni certeza al respecto. Aquí no hay prueba de la cantidad de horas extras laboradas, determinadas con exactitud por su fecha de causación, así como tampoco se supo si el demandante trabajó todos los dominicales o feriados, y ni siquiera si entre semana laboró las de las 8 horas legalmente permitidas descontando el tiempo para tomar el almuerzo.

No prospera la censura. Se confirmará la sentencia.

En mérito de lo expuesto la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha cinco (5) de junio de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

SEGUNDO: Condenar en costas a la parte apelante vencida. Incluir como agencias en derecho de esta instancia 1 SMLMV.

TERCERO: OPORTUNAMENTE devuélvase el expediente al juzgado de origen.



GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada



ALVARO VINCOS URUEÑA
Magistrado



JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Proceso ordinario laboral

Parte demandante: YULY ANISLEY DAZA CORREA

Parte demandada: COMERCIALIZADORA EL YESMÍN DEL LLANO LTDA

Radicación: 85001-22-08-002-2018-0246-01.

M.P.: GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA

Discutido y aprobado mediante acta No. 015 del primero (1º) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Se decide el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, el 6 de agosto de 2019.

1.- ANTECEDENTES

1.1. Demanda y Pretensiones

YULY ANISLEY DAZA CORREA, promovió demanda ordinaria laboral contra FABRICA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE ASEO EL JAZMIN DEL LLANO LTDA, y OLGA ARAGON SAENZ con la finalidad que se declarara la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el cual inició el 28 de diciembre de 2001 y finalizó el 25 de febrero de 2016 por despido sin justa causa del empleador. Que durante todo el lapso de vinculación la empleadora no pagó prestaciones sociales, vacaciones ni reajuste salarial anual, así como tampoco realizó la afiliación al sistema de seguridad social; en consecuencia, pide las respectivas condenas del art. 64 más la moratoria del art. 65 del CST, la correspondiente al art. 99 de la ley 50 de 1990.

1.2. Hechos.

El demandante laboró al servicio de la demandada por haber sido contratada por OLGA ARAGON SAENZ desde el 28 de diciembre de 2001 hasta el 25 de febrero de 2016, cumpliendo labores de empleada doméstica y servicios generales, además de empacadora y vendedora puerta a puerta de los productos de la demandada; cumplía horario de lunes a sábado de 7:30 am a 6:30 pm, cumpliendo las órdenes e instrucciones de OLGA ARAGON. Durante los últimos 11 años de servicio se desempeñó como vendedora de

productos de aseo, en la modalidad puerta a puerta, en los municipios de Trinidad, San Luis de Pelenque, Orocué, Pore, Paz de Ariporo, Villanueva y Monterrey

En enero de 2009 OLGA ARAGON SAENZ conformó una persona jurídica denominada FABRICA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE ASEO EL JAZMIN DEL LLANO LTDA, representada por una de sus hijas; sin que se le comunicara cambio de empleador o se le terminara su contrato, desde el 28 de enero de 2009 inició labores para la empresa e igualmente continuo bajo la subordinación de OLGA ARAGON. Durante su vinculación no le pagaron la totalidad del salario legal, ni vacaciones o prestaciones sociales, a más que no la afiliaron al SSSI.

2.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA.

Tanto la persona natural como la jurídica se opusieron a las pretensiones, señalando que no existió el contrato de trabajo reclamado. Que, ante las dificultades económicas y familiares de la demandante, GERARDO TORO HERRERA (qepd) en el 2002 la acogió en su hogar, donde apenas sí desempeñaba una labor de colaboración como cualquier miembro que vive en una casa de familia. La sociedad comercial solo nace en el año 2009 después de la muerte de GERARDO, cuando su esposa OLGA ARAGON y sus dos hijos la constituyen, resaltando que antes existía el negocio de fabricación y distribución de productos de aseo, pero como un establecimiento comercial manejado en su integridad por GERARDO TORO.

Creada la sociedad se proponen implementar las metas y para ello se contacta a varios distribuidores como vendedores independientes, entre los cuales estaba la demandante, quienes recibían comisiones según las ventas realizadas, sin tener que cumplir horario ni acatar órdenes de ninguna clase, desarrollando la labor de manera autónoma.

La actora jamás fue subordinada de OLGA ARAGON, simplemente vivió en ese hogar porque GERARDO la auxilió luego de ser sacada de su hogar materno. No podía trabajar en el horario que dice porque realizó otras actividades como sus estudios de primaria y secundaria los días sábados en el colegio JORGE ELIECER GAITAN de Aguazul, en otras ocasiones trabajó en compañías petroleras de la región como sismografía y petróleos de Colombia o el consorcio monumentos, y en el año 2005 convivió y trabajó con OSCAR AUGUSTO MARTINEZ, además de haberse desempeñado en el oficio de manicurista.

3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En la sentencia se declaró que entre las partes no existió el contrato de trabajo reclamado, por lo tanto, absolvió a la sociedad y a la persona natural demandadas, e impuso condena en costas.

Argumenta en su providencia el a quo, que la demandante no logró demostrar haber prestado sus servicios personales para las demandadas, mucho menos de manera continua, tan solo ocasional o esporádicamente desempeñó labores de servicios generales y de empaque y distribución de

los productos de aseo, todo dentro de una relación más de familiaridad que de orden laboral. Además, se acreditó que, dentro del lapso reclamado, la actora prestó servicios a otras personas; convivió maritalmente con su pareja y en ese lapso no desempeñó ninguna actividad para las demandadas de manera permanente, sino que ella decidía en qué momentos podía realizar la venta de productos según sus demás actividades.

4.- LA APELACION

La parte actora pretende la revocatoria de la sentencia para que en su lugar se acojan las pretensiones, porque se hizo una indebida valoración probatoria; los productos no los compraba. Todos son empleados de la demandada, no valoró la tacha y por eso su credibilidad esta entredicho.

Entre 2010 y 2016 no existen las tales interrupciones. La demandante no escogía el día, ni el lugar para vender los productos, los ordenaban los demandados.

No demando a herederos porque era empresa de carácter familiar, pero quien la contrató fue JUAN.

5.- CONSIDERACIONES.

5.1. PROBLEMA JURÍDICO Y SU SOLUCIÓN

¿Se demostró en el proceso la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo existente entre la demandante y las demandadas, durante el lapso de tiempo alegado en la demanda?

5.2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como lo ha indicado la H. Corte Constitucional, en sentencia C-386 del 5 de abril de 2000, una vez reunidos los tres elementos de que trata el Art. 23 del C.S.T, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que le agreguen.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acorde las previsiones de los art. 24 y 25 del CST, indica 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 la continua subordinación jurídica; es importante resaltar que no es necesaria la acreditación de la subordinación en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, una vez demostrados los dos primeros elementos se realiza la entrega de la retribución del servicio considerado como salario.

De manera que, en el juicio, al trabajador se le exige demostrar al menos la prestación personal de sus servicios a favor del empleador, para dar cabida a la presunción de existencia de una relación laboral.

Respecto a la prestación personal del servicio, la misma consiste en:

*"la obligación que asume una persona natural, de ejercer una acción o un despliegue de su capacidad personal, ya sea intelectual o física, de manera voluntaria y continuada, a favor de otra persona ya sea natural o jurídica."*¹

En materia laboral constituye el elemento más importante del contrato de trabajo, pues la prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, y presume la existencia de la subordinación, recayendo la obligación de desvirtuarla al empleador.

Por eso el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo señala que *"se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"*

Este tema ha sido estudiado por la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, explicando recientemente que:

"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."

*Igualmente ha indicado que dicha presunción puede ser desvirtuada, en la medida que las pruebas allegadas al proceso demuestren que la relación que hubo entre las partes en litigio no fue de carácter laboral por no haber existido subordinación."*²

Y en cuanto a la carga probatoria que le corresponde a cada una de las partes, en aplicación a la presunción aludida, la misma corporación ha sostenido:

"En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

(...)

¹ RODRIGUEZ ORTEGA, Jairo Armando. "EL CONTRATO DE TRABAJO". Editorial Leyer. Bogotá. 2000. pag 52

² C.S.J. - S.L. sentencia SL15507-2015 del 11/nov/2015 con radicado 45068 MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz

"Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador."³

4.3. CASO EN CONCRETO

Dice la demandante haber laborado tanto para la señora OLGA ARAGON SAEZ como para la sociedad demandada COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DE ASEO EL JAZMIN DEL LLANO LTDA, habiendo desempeñado inicialmente las labores de empleada doméstica, y luego como empacadora y vendedora de productos de aseo; funciones desempeñadas dentro de un horario y siempre bajo las órdenes del empleador, recibiendo a cambio una remuneración que nunca alcanzó el mínimo legal mensual; veamos si con las pruebas arrimadas al plenario es posible predicar la existencia de un contrato de trabajo, o si contrario a ello como lo señaló el a quo, no existió una relación de tipo laboral.

En el interrogatorio la actora señaló que inició a laborar el 28 de diciembre del año 2001, cuando fue contratada por GERARDO TODO (qepd) y OLGA ARAGON, precisando que fue él quien la llevó a su casa, para que trabajara con ellos como empleada doméstica labores que alternaba por lapsos de 15 días con las de embasar productos de aseo en la planta, rotándose con otra empleada que era ENY MARCELA BARRERA MONROY. Laboró hasta el 25 de febrero de 2016. Reconoce que laboró en consorcio Monumentos 11 días, así como con Sismopetrol, hace como 7 años. Convivió con OSCAR AUGUSTO MARTINEZ VARGAS, como año y medio, pero en ese lapso también laboraba, aun cuando precisa "yo si trabajé unos días con él, como embolsadora en el vivero, como 3 meses", luego volvió a Jazmín del Llano, como empleada doméstica. Cuando GERARDO TORO murió fue a ver a la señora OLGA y ella la volvió a contratar. El salario inicial era de 100 mil pesos como empleada doméstica, al final estaba entre 400 y 500 mil pesos mensuales, según lo que vendiera de productos de aseo. Resató que los vendedores eran llevados en una camionera a diferentes municipios de Casanare, les pagaban hospedaje, les daban alimentación, don GERARDO los llevaba un lunes y los traía un sábado. El sistema de manejo de los productos consistía en salir a vender productos, si lograba el pago en efectivo la empresa le daba el 20%, si era fiado cuando recaudara el valor tenía derecho al 10%; esos productos no los compraba, simplemente los pedía para venderlos; vendió para hoteles y estación de servicios. Horario de 7 a 4 de la tarde de lunes a sábado, aunque expresa que le dieron la posibilidad de estudiar los sábados. Dejó de trabajar porque PIEDAD LORENA le impuso que debía ganarse un mínimo para poder seguir en la empresa, debía vender muchos productos para que como ganancia pudiera recaudar esa suma.

³ CSJ - SL. sentencia SL14850-2014 del 29-oct-2014 con radicado 44321 MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz

Reconoció que Solo trabajaba 3 días a la semana, pero por orden de doña OLGA los lunes y martes debía venir a yopal, y el Miercoles en Aguazul. Los otros días no laboraba.

De lo expresado por la demandante en su interrogatorio, ya se advierten varias contradicciones si se analizan los hechos de la demanda, puesto que reconoce que no labrò todo el tiempo reclamado; incluso acepta haber estado disponible y laborando 3 días de la semana únicamente, en tanto que los demás días podía realizar la actividad que mejor le pareciera. Pero además, acepta que en el lapso pretendido trabajó para varias empresas distintas de la demandada, como se pudo corroborar con las certificaciones de afiliación al SSSI en salud y riesgos laborales. En esa medida ni siquiera existiría certeza sobre la prestación del servicio por todo el período reclamado en la demanda.

Pero en realidad, del análisis de la prueba testimonial, se puede advertir que la relación que existió, inicialmente entre YULY DAZA y los esposos TORO ARAGON, no estuvo revestida de los elementos propios de una relación laboral; se tratò de un apoyo solidario ofrecido por el esposo de la demandada en su momento, ante las dificultades familiares que tenía la demandante, habiendo sido acogida en el seno de un hogar que le brindò techo y comida, y donde ella colaboraba con algunas actividades domésticas como otro miembro más, pero no como una empleada doméstica.

Así lo refiere con toda claridad **ENY MARCELA BARRERA MONROY**, quien por la misma época convivió en casa de don GERARDO y doña OLGA con la demandante, resaltando que allí fueron acogidas como de la familia, por dificultades que cada una en su momento presentò en sus familias. Esta deponente, aun cuando reconoce a OLGA ARAGON como una segunda madre, no puede ser desechada como lo pretende el apoderado actor recurrente, porque precisamente por la cercanía y el entorno compartido con las partes ofreció elementos de juicio contundentes que permiten asignarle plena credibilidad. Es que esta declarante ya vivía en casa de la familia TORO ARAGON cuando llegó la demandante, y desde ese momento siendo una residente estable de ese hogar pudo apreciar no solo el trato ofrecido, sino las actividades que cada miembro de la familia realizaba, especialmente la demandante y ella que por entonces eran unas adolescentes. Dio detalles propios de quien comparte de cerca el escenario de vida de una persona, resaltando que YULY duro viviendo con ellos un tiempo, luego se embarazó y se fue de la casa, pero mientras estuvo en la casa nunca vio que a YULY le dieran órdenes, simplemente ayudaban en los oficios de la casa como cualquier miembro de la familia, porque así fueron acogidas habiéndoseles proporcionado techo y comida sin que les fuera cobrada suma alguna.

Ahora, sobre el desempeño de la demandante en la actividad comercial desarrollada inicialmente por la familia TORO ARAGON, al mando de GERARDO (qepd), el panorama probatorio ofrece una claridad suficiente, que impide acoger los reproches que hace el recurrente, sobre todo cuando

pretende desechar la prueba testimonial traída por la parte demandada al decir que ellos por laborar para la sociedad presentan un manto de duda sobre la credibilidad de su dicho. Para esta Corporación, los dicho de los declarantes son contundentes, ilustrativos y descriptivos de la modalidad mediante la cual la comercializadora de productos de aseo El Jazmin del Llano distribuye al público sus productos, en la medida que dieron cuenta al detalle como cada vendedor retira bajo una modalidad de venta "al fiado" la cantidad de productos que desea vender para una vez recaudado el precio de esa venta, tomar un margen de ganancia como retribución por esa labor de mercadeo y pagar el precio del producto vendido.

Esta modalidad negocial, en la forma puesta de presente por los declarantes, así como por la representante legal de la sociedad demandada, así como de la demandada OLGA ARAGON, pone de presente más bien un acuerdo de distribución de productos mediante el sistema de reventa, que encaja en las normas del derecho comercial, y que no constituye un vínculo de naturaleza laboral.

La Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia con radicado No. SC13208-2015, de fecha 30 de septiembre de 2015 y ponencia del Magistrado Ariel Salazar Ramírez, sobre este tipo de negocios, indicó:

*La **reventa** es de la esencia de los contratos de distribución y de concesión, que hacen parte de los convenios denominados de «cooperación», y se caracterizan por la observancia por el comercializador de las pautas y orientaciones impartidas por el productor, que -explica Farina- «pueden comprender la disminución de algunas potestades de aquél, como la de estipular precios y cantidades, la de diseñar una estrategia propia de mercadeo e, inclusive, en algunos eventos, la restricción de anunciarse con signos distintivos propios. A su turno el distribuidor, cualquiera que sea el contrato que lo liga a la empresa productora y sea cual fuere el nombre que pueda asumir (distribuidor exclusivo, concesionario, franchisee u otro), obtiene una posición ventajosa en el mercado porque a veces tiene la exclusividad para la comercialización del producto, y cuando no, cuenta con la posibilidad de comprar a la empresa productora con preferencia de los que no gozan de esa relación».⁴*

La jurisprudencia ha visto en esos pactos de exclusividad o de trato preferencial, una característica que suele estar acompañada de otros acuerdos que «determinan la conducta del distribuidor, quien los soporta como una condición ineludible con miras a conseguir las utilidades derivadas de su labor de intermediación, pues es usual que por tratarse de bienes o servicios respecto de los cuales la marca, el lugar de procedencia, las condiciones de mercadeo, entre muchas otras condiciones, permiten vislumbrar aceptables márgenes de ganancia que hacen tolerables esas imposiciones» (CSJ SC, 15 Dic 2006, Rad. 1992-09211).

⁴ FARINA, Juan M. op. cit., p. 408.

La intervención del fabricante o productor en las actividades de promoción, publicidad y mercadeo de las mercancías ejercidas por el distribuidor es, luego, un rasgo propio del género de los negocios de intermediación y cooperación, que puede llegar incluso a la fijación de precios base y descuentos a consumidores, el establecimiento de condiciones de venta; la autorización de uso de emblemas del empresario; la intervención en los mecanismos de promoción y en la contabilidad respecto de las operaciones comerciales ejecutadas; señalamiento de directrices en materia de visitas y entregas de pedidos a los clientes, y la conformación de stocks y aprovisionamientos suficientes para la clientela. (El subrayado no es parte del texto original)

En esta modalidad comercial se conserva la autonomía e independencia de los intervinientes en este convenio comercial, porque es propio de su esencia, y desdibuja una de las características propias de las relaciones laborales.

Sobre esta clase de negocio comercial, la CSJ Sala de Casación Laboral, entre otras decisiones en la sentencia con radicado 32380 del 15 de abril de 2008 MP ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON, ha indicado:

“... al examinar los documentos no encuentra la Sala la ocurrencia de ningún dislate manifiesto, por cuanto del contrato visible a folios 48 a 55 no se colige indefectiblemente una relación de naturaleza laboral o subordinada, que desvirtúe la conclusión del sentenciador, ya que los contratantes adquieren un conjunto de obligaciones que desdibujan el contrato de trabajo, tales como la posibilidad de la empresa de asesorar al contratista en la escogencia de su personal o de sugerirle rutas para la distribución de los productos, o la asunción por el segundo de los riesgos y pérdidas que ocurran después de recibida la mercancía, o su obligación de proveer un vehículo y encargarse de su mantenimiento y aseguramiento, así como del suministro de combustible, o tener una fuerza de ventas suficiente y adecuadamente preparada, o el hecho que el contrato puede darse por terminado si se detectan malos tratos del concesionario a sus trabajadores. Estas estipulaciones, se repite, bien pueden corresponder a un vínculo de naturaleza autónoma, como estimó el ad quem, por cuanto muestran que algunas actividades dependen del arbitrio del concesionario”.

En nuestro caso, vemos como declarantes como **ANTONIO ALVARADO** puso de presente la forma como opera el negocio de la sociedad demandada, resaltando que compra productos a la empresa JAZMIN DEL LLANO a un precio determinado, para venderlos a sus clientes a uno mayor, obteniendo allí una ganancia, considerando que la labor es autónoma en la medida que allá no le dicen donde toca venderlos, ni les imponen un horario

“ si quiero ganar me toca vender el producto porque hay que entregar el precio”, “voy y vendo los productos a mis clientes y a la hora que quiero vuelvo”. Resaltò que no es un vendedor formal que expida facturas porque sus clientes son personas de escasos recursos, a quienes en ocasiones fía el producto para luego recaudar su precio. Frente a la demandante, sostiene que ella hacia esa misma labor, en lo que pudo ver, porque no se encontraban todo el tiempo.

ROSA AURELIA SANCHEZ, comercializa productos de aseo de la demandada, los que son entregados para ganar un porcentaje de la venta, de manera que si vendían ganaban sino no; no es un trabajo fijo, no hay horario, no les dan órdenes, nunca les dicen cuánto producto vender o a dónde hacerlo. Resaltò que bajo esa modalidad trabajan todos los que comercializan los productos de aseo El Jazmín. La empresa les entrega fiados los productos, los venden y de ahí toman el porcentaje de ganancia y el resto es para pagar el producto en la compañía. Esta deponente, que conoce el negocio de distribución porque lo ha ejercido durante varios años, en oportunidades vio que la demandante realizaba la misma labor, pero también destacó que aquella laboró en una compañía, o que ejercía como manicurista también.

Los pormenores de la labor de reventa de productos que relata esta deponente, dan cuenta de la existencia de una actividad comercial ejercida en general por todo aquel que decidiera comprar y distribuir al por menor esa mercancía, para obtener un margen de ganancia como ingreso por dicha labor. No es posible desconocer entonces su dicho, como lo pretende con la mención de tacha del recurrente.

En realidad, como se puede apreciar, luego de analizar la prueba referida, no es posible sostener la existencia de una relación laboral entre la demandante y la señora OLGA ARAGON, o con la sociedad demandada, puesto que ni fue empleada doméstica contratada por la primera, ni vendedora por cuenta y bajo las ordenes de los dueños o representantes de la sociedad comercializadora. Por eso la versión ofrecida por la **representante legal de la sociedad demandada**, logrará respaldo con la prueba testimonial analizada, y muestra como la empresa entregaba productos a los vendedores para que ellos los vendieran al menudeo a los clientes que quisieran y en el tiempo que desearan; de ahí sacaran una ganancia, pagándole a la empresa el precio del producto; ventas que ellos hacían de contado o a crédito, con un plazo de recaudo, controladas por ellos mediante un registro que ellos manejan mediante un recibo.

Declaraciones como las de **LEYDY JOHANA CORONEL**, no pueden servir para edificar la relación laboral pretendida, puesto que su dicho es escaso en cuanto a conocer los pormenores de la modalidad en que la demandante ejercía la comercialización de los productos de aseo. Aun cuando dice que

vendía por las calles en su moto productos de aseo, que ella incluso le compraba, no da cuenta que tal proceder fuera por órdenes y cuenta de las demandadas; no pudo apreciar por si misma la información que relató en su gran mayoría, y por eso indicó datos que en su mayoría se los contó la actora, como el hecho que cumplía un horario, o la realización de la liquidación prestacional que como contadora le hizo, pero con los datos suministrados por la interesada, sin tener conocimiento real de los mismos.

Ahora del testimonio de **ANA DEL CARMEN PEREZ**, quien trabajó por 15 días con la señora OLGA como empacadora de productos a mediados de 2015, tampoco es viable edificar la existencia de la relación laboral. Conoce a la demandante como desde 2009, porque estudiaban los sábados el bachillerato durante unos 3 años; supo que ella vendía productos de aseo de la empresa y solamente “cree” que cumplía horario; resaltando eso sí que la vio laborar en otra empresa como paletera en la carretera hace más o menos 2 o 3 años. La mayoría de su dicho es de oídas, por lo tanto resulta escaza la información que suministra y su confiabilidad.

Finalmente, **OSCAR AUGUSTO MARTINEZ VARGAS**, ex compañero sentimental de la demandante -de mayo de 2005 a octubre de 2006-, informó que ella durante el tiempo de la convivencia le colaboraba en el vivero de su propiedad, sin que realizara ninguna otra actividad. Cuando la conoció ella vendía productos de aseo El Jazmín, los comercializaba en una moto que tenía. Cuando se separaron ella volvió a trabajar con los demandados. Deponente que dio cuenta de un gran lapso donde la actora no ejerció la actividad que describió en los hechos de la demanda, lo que sumado a la existencia de otras vinculaciones laborales como formalmente se logró acreditar, muestran que en realidad la vinculación que tuvo con los demandados no tuvo un carácter laboral, sino que en realidad fue meramente comercial donde por la venta de unos productos de aseo podía conseguir una utilidad.

Así las cosas, la decisión del a quo de negar las pretensiones de la demanda, no merece reparo alguno, debiendo ser confirmada.

En mérito de lo expuesto la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de agosto de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal.

SEGUNDO: Condenar en costas a la parte recurrente. Como agencias en derecho causadas en esta instancia se fija 1 SMLMV.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

Las partes se notifican en ESTRADOS



GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada



ALVARO VINOS URUEÑA
Magistrado



JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Proceso ordinario laboral

Parte demandante: ALBERTO NEIRA GÓMEZ

Parte demandada: DISTRIBUCIONES LA NIEVE LTDA

Radicación: 85001-22-08-002-2019-0114-01.

M.P.: GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA

Discutido y aprobado mediante acta No. 015 del primero (1°) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Se decide el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal, el 13 de noviembre de 2019.

1.- ANTECEDENTES

1.1. Demanda y Pretensiones

ALBERTO NEIRA GOMEZ, promovió demanda ordinaria laboral contra DISTRIBUCIONES LA NIEVE LTDA, con la finalidad que se declarara la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el cual inició el 2 de noviembre de 2015 y finalizó el 30 de diciembre de 2017, sin que durante todo el lapso de vinculación haya sido afiliado al sistema de seguridad social o se le haya pagado sus prestaciones sociales; en consecuencia pide las respectivas condenas más la moratoria del art. 65 del CST.

1.2. Hechos.

El demandante laboró al servicio de la demandada desde el 2 de noviembre de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2017, cumpliendo labores de vendedor, coterero, conductor de camión y repartidor de productos, como agua tratada y purificada o Big-Cola, cumpliendo horario y dentro de las rutas asignadas; devengó como salario promedio mensual la suma de \$2'796.000. Durante la vinculación no fue afiliado al sistema de seguridad social integral, ni se le pagaron sus prestaciones sociales.

2.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA.

Se opuso a las pretensiones declarativas y de condena, porque lo que existió entre las partes fue un contrato de transporte de mercancía con un vehículo

de propiedad de aquel, como se evidencia con las cuentas de cobro que radicaba el demandante, así como de la autorización de descuento suscrita el 22 de noviembre de 2017. En esa medida el actor no cumplía horario siendo autónomo en el desempeño de la labor, puesto que además no era necesario que entregara pedidos todo el tiempo. Igualmente señala que el actor estuvo vinculado con otra persona jurídica SOCIEDAD DE SERVICIOS INTEGRALES DE LOS LLANOS S.A.S. como se advierte de los certificados de la EPS y ARL, con lo que se descarta que pudiera prestar turnos de 12 horas.

Propuso como excepciones cobro de lo no debido, inexistencia del derecho, buena fe y la genérica.

3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En la sentencia se declaró que entre las partes no existió el contrato de trabajo que reclama el demandante, por lo tanto, absolvió a la sociedad demandada, e impuso condena en costas.

Argumenta en su providencia el a quo, que el actor no allegó al despacho prueba alguna que pudiera cimentar al menos el primer elemento esencial del Art. 23 del CST, porque se pudo saber que ni siquiera la prestación personal del servicio se estructuró, puesto que el demandante podía cumplir la labor encomendada por conducto de otra persona; además que prestaba servicios con un bien de su propiedad como era el automotor al que le pagaba combustible y rodamiento, no siendo un servicio continuo ni dentro de un horario determinado.

4.- CONSIDERACIONES.

La consulta es un grado jurisdiccional en virtud del cual el superior jerárquico del juez que ha proferido una sentencia en ejercicio de la competencia funcional que ejerce, se encuentra habilitado para examinar de manera oficiosa el fondo de lo resuelto; no existe necesidad que alguna parte solicite la mentada decisión, sino que es la ley la que dispone en qué eventos especiales procede ese control judicial automático.

En el ámbito laboral encuentra su fundamento normativo en el Art. 69 del CPTS el cual dispone:

“ARTICULO 69. PROCEDENCIA DE LA CONSULTA. <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007. El nuevo texto es siguiente:> Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”.

Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas."

El aparte subrayado "Las sentencias de primera instancia" fue declarado *condicionalmente* exequible por la Corte Constitucional por los cargos analizados en sentencia C-424 del 8 de julio de 2015. M.P. Mauricio González Cuervo, donde señaló:

"entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario"

4.1. PROBLEMA JURÍDICO Y SU SOLUCIÓN

¿Se demostró en el proceso la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo?

4.2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como lo ha indicado la H. Corte Constitucional, en sentencia C-386 del 5 de abril de 2000, una vez reunidos los tres elementos de que trata el Art. 23 del C.S.T, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que le agreguen.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, acorde las previsiones de los art. 24 y 25 del CST, indica 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 la continua subordinación jurídica; es importante resaltar que no es necesaria la acreditación de la subordinación en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, una vez demostrados los dos primeros elementos se realiza la entrega de la retribución del servicio considerado como salario.

De manera que, en el juicio, al trabajador se le exige demostrar al menos la prestación personal de sus servicios a favor del empleador, para dar cabida a la presunción de existencia de una relación laboral.

Respecto a la prestación personal del servicio, la misma consiste en:

*"la obligación que asume una persona natural, de ejercer una acción o un despliegue de su capacidad personal, ya sea intelectual o física, de manera voluntaria y continuada, a favor de otra persona ya sea natural o jurídica."*¹

En materia laboral constituye el elemento más importante del contrato de trabajo, pues la prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, y presume la existencia de la subordinación, recayendo la obligación de desvirtuarla al empleador.

¹ RODRIGUEZ ORTEGA, Jairo Armando. "EL CONTRATO DE TRABAJO". Editorial Leyer. Bogotá. 2000. pag 52

Por eso el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo señala que "se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"

Este tema ha sido estudiado por la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia, explicando recientemente que:

"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.

Igualmente ha indicado que dicha presunción puede ser desvirtuada, en la medida que las pruebas allegadas al proceso demuestren que la relación que hubo entre las partes en litigio no fue de carácter laboral por no haber existido subordinación.¹²

Y en cuanto a la carga probatoria que le corresponde a cada una de las partes, en aplicación a la presunción aludida, la misma corporación ha sostenido:

"En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

(...)

"Lo anterior significa, que a la parte actora le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo, mientras que es a la accionada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el trabajador.¹³

4.3. CASO EN CONCRETO

Dice el actor haber laborado para la sociedad demandada, habiendo ejercido diversas funciones como la de conductor, para distribuir productos como agua y gaseosa, labores desempeñadas dentro de un horario y bajo ordenes del empleador, recibiendo a cambio una remuneración mensual; veamos si con las pruebas arrojadas al plenario es posible predicar la existencia de un

² C.S.J. - S.L. sentencia SL15507-2015 del 11/nov/2015 con radicado 45068 MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz

³ CSJ - SL. sentencia SL14850-2014 del 29-oct-2014 con radicado 44321 MP Jorge Mauricio Burgos Ruiz

contrato de trabajo, o si contrario a ello lo que existió fue una relación comercial donde el demandante realizaba el transporte de mercancías de propiedad de la sociedad a distintos lugares.

En el interrogatorio el actor señaló que cuando lo contrataron la gerente le dijo que era para distribuir productos de La Nieve en una ruta establecida – en yopal y fuera- por sistema tienda a tienda, allí le daban los productos y la facturación para entregar la mercancía a cada cliente; el pago era un porcentaje sobre la mercancía que entregaba por pedido “por lo que yo iba a hacer, recibía un porcentaje del valor del pedido entregado”, remuneración que cobraba presentando la cuenta de cobro respectiva; señaló además que el vehículo con el que cumplía esas funciones era de su propiedad y por tanto a él le correspondía el mantenimiento y el costo del combustible. Dijo cumplir un horario desde las 6 am, cuando llegaba a bodega a cargar la mercancía y allí le indicaban la ruta asignada. Recibía ordenes de LAURA VELANDIA quien entregaba el “ruteró” con la cantidad de pedidos a distribuir.

Por su parte **DEISY LICETH BERNAL PEREZ**, compañera permanente del demandante, sostuvo que él distribuía mercancía de la empresa la Nieve; Le entregaban los pedidos con una guía, para repartir la mercancía en Yopal o en otros pueblos, según la ruta que la empresa ordenara, labor que hacía en su vehículo; “yo le ayudaba de vez en cuando”; le pagaban un porcentaje según los pedidos entregados en el día a cada cliente; con ese valor tenía que costear todo lo necesario como combustible y pago de su seguridad social. La empresa no se opuso a que acompañara al dte en la entrega de mercancía. Una vez que le varó el carro, entonces él le pidió a un compañero que entregara la mercancía y ese fue el día del robo del producido, que luego le descontaron. La prestación del servicio era de lunes a sábado, incluso algunos domingos tuvo que trabajar para terminar de entregar pedidos, los que cobraba al cliente y luego consignaba el dinero a la empresa en las oficinas de bancolombia.

A su vez, **ELPIDIA VELANDIA PACHECO**, jefe de logística de la sociedad demandada desde hace 3 años, señaló conocer al demandante como transportador de mercancía de la demandada; resaltando que el recorrido de entrega lo organiza el transportador, no había horario de cargue, pero podían llegar a partir de las 6 am. a la bodega. El pago se hacía previa radicación de la cuenta de cobro, que él presentaba cada 15 días y después cada 8. El pago era por pedido, en 3 modalidades que dependían del monto del pedido, por eso el pago era variable. No tenía que pedir permiso, podía enviar a otra persona a llevar la mercancía.

Finalmente, **CAMILO ANDRES TORRES**, coordinador logístico de la demandada desde hace 3 años, indicó conocer al demandante porque era transportador encargado de entregar mercancía a los clientes de la empresa, pero en realidad a él no se le daban órdenes.

En el presente litigio, si bien la parte actora logró demostrar que prestó el servicio de transporte y entrega de mercancía de los productos que comercializa la sociedad demandada, con el material probatorio recaudado,

no resultó acreditado que dicho servicios los prestara con ocasión de una relación laboral.

Por el contrario, desde el propio interrogatorio del actor, éste puso de presente que para prestar el servicio a la empresa colocaba bienes de su propiedad, como el camión, al que le sufragaba con su peculio los gastos de rodamiento y combustible; es decir que el servicio de transporte y entrega de mercancía no se hacía en vehículos de propiedad de la demandada. Esta especial circunstancia aunado a la modalidad de pago, refleja la existencia de un negocio jurídico que se enmarca en una modalidad distinta de la relación laboral, como el contrato de transporte de mercancía donde por dicha labor se paga al transportista un flete o precio por el mentado servicio, que cubre no solo los gastos del medio de transporte utilizado sino además los del personal que realiza el transporte y la entrega de las mercaderías.

Pero además, como bien lo indicara la compañera permanente del actor, él no tenía necesariamente que ser la persona encargada de entregar las mercancías, que Distribuidora La Nieve, le entregaba conforme una relación detallada de planillas con factura para cada uno de los clientes a quienes se les despachaba un pedido, sino que podía realizar o cumplir ese encargo a través de otra persona. Por eso ella misma dice haber ayudado a efectuar tal labor, así como dar cuenta que un compañero de aquel lo hizo en alguna oportunidad. Situación que desdice que lo remunerado en las cuentas de cobro pueda ser la retribución de su mera fuerza de trabajo como si se tratara de un trabajador asalariado. Puesto que conforme a lo recaudado probatoriamente se puede inferir que el pago que hacía la empresa al demandante era el flete por el servicio de transporte y entrega de mercancía, que cubría no solo el servicio de un conductor, sino además el uso del vehículo y los gastos propios del automotor para cumplir el encargo encomendado.

Tampoco se logró acreditar que el demandante cumpliera un horario de trabajo, puesto que si bien el actor lo afirmó, la persona encargada de la bodega indicó que todos los transportadores podían llegar a las seis de la mañana porque a esa hora abrían la bodega, pero eso no implicaba que todos debieran estar en ese mismo momento, sin que por tanto pueda decirse que el demandante tenía que acatar la orden de cumplir un horario. Tampoco se le imponía un determinado orden de entrega de las mercancías a cada cliente, sino que del pedido despachado, él con libertad podía establecerse su propio recorrido, entendiéndose que disponía de su tiempo y forma de ejecutar la labor encomendada. Aspectos que en realidad denotan la inexistencia del elemento subordinación, necesario y característico de las relaciones obrero patronales.

Así las cosas, la decisión del a quo de negar las pretensiones de la demanda, no merece reparo alguno, debiendo ser confirmada.

En mérito de lo expuesto la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de noviembre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal.

SEGUNDO: Sin Condena en costas.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

Las partes se notifican en ESTRADOS


GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada


ALVARO VINOS URUEÑA
Magistrado


JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Proceso ordinario laboral.

Parte demandante: Fredy Alexander Gómez Mejía.

Parte demandada: Hospital de Yopal

Radicación: 85-001-31-05-002-2018-00174-01.

M.P.: Gloria Esperanza Malaver de Bonilla.

Discutido y aprobado mediante acta No. 015 del primero (1°) de septiembre de dos mil veinte (2020).

1. ASUNTO

Resolver grado de **CONSULTA** contra la sentencia del 10 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

2. ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

2.1 Demanda.

FREDY ALEXANDER GÓMEZ MEJÍA promovió demanda ordinaria laboral contra el Hospital de Yopal – hoy Hospital Regional de la Orinoquía, procurando las siguientes pretensiones:

- Se declare bajo el principio de realidad sobre las formas que entre Él y el Hospital de Yopal, existió un contrato de trabajo cuya fecha de inicio fue el 20 de febrero de 2006 y su terminación el 30 de noviembre de 2016, devengando como último salario pactado \$4'355.539.
- Se declare que la terminación de la relación laboral se dio de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, sin que además se le hubiese reconocido nunca las prestaciones sociales a que tenía derecho.
- Solicita con base en el salario devengado (\$4'355.539) y el tiempo laborado (10 años, 9 meses y 10 días) se condene al demandado a pagar: prima de servicios, vacaciones, cesantías e intereses sobre las cesantías; junto con la sanción del art. 64 y moratoria del art. 65 del CST.
- Declarar el incumplimiento de la obligación legal de afiliar al demandante al sistema de seguridad social.

- Condenar al reintegro de las sumas dinerarias por concepto de las pólizas expedidas por las compañías aseguradoras en razón al contrato que suscribió. Condenas todas debidamente actualizadas.

2.2 Hechos relevantes.

- El accionante empezó a laborar el 20 de febrero de 2006 con el Hospital de Yopal, mediante contrato de prestación de servicios con una duración definida, ejerciendo el cargo de médico general.
- Al finalizar el periodo de la prestación del servicio, era contratado nuevamente hasta el 30 de noviembre de 2016.
- La prestación del servicio siempre fue la misma; los contratos tenían identidad de objeto o prestación, solo se incrementaba el valor mensual a cancelar al trabajador.
- Los servicios fueron prestados de manera permanente e ininterrumpida, desfigurándose la característica principal del contrato u orden suscrita, que era la temporalidad, desvirtuada por la renovación continúa, ocultándose con lo anterior la verdadera naturaleza laboral de la relación.
- La ejecución de sus funciones se caracterizó por la dependencia total hacia el contratante, la subordinación personal en cumplimiento de horarios estrictos y una remuneración o salario.
- La labor desarrollada se dio de manera personal y directa, ejecutando funciones de médico en atención de pacientes del hospital, de igual manera que lo hacían los médicos de planta.
- Unilateralmente y sin mediar justa causa el 30 de noviembre del año 2016 el empleador decidió terminar definitivamente el contrato, sin que durante la vinculación hubiere sido afiliado al sistema de seguridad en salud, pensiones, ni riesgos profesionales. Por el contrario, fue obligado a afiliarse, cotizar y cancelar la totalidad de esos aportes al sistema de seguridad social con dineros de su propio peculio.

2.3 Admisión y contestaciones.

Mediante auto del 26 de julio de 2018, fue admitida la demanda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

2.3.1 Hospital de Yopal (Hospital Regional de la Orinoquía).

Dio respuesta a la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de manera general.

Formuló las siguientes excepciones de fondo: (i) falta de jurisdicción, (ii) inexistencia de la relación laboral, (iii) existencia de solución de continuidad, (iv) prescripción de los derechos alegados.

2.3.2 Departamento de Casanare

En la contestación de la demanda manifestó oponerse a todas las pretensiones declarativas, así como las condenatorias.

Respecto de las excepciones de mérito planteó: (i) prescripción, (ii) improcedencia de las pretensiones, (iii) inexistencia de Derecho del demandado, (iv) buena fe, (v) inexistencia de subordinación.

3. SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El *a quo* en sentencia del 10 de octubre de 2019, absolvió al Hospital Regional de la Orinoquía y al Departamento de Casanare, porque se acreditó que las labores desempeñadas por el demandante no se ajustaban a aquellas ejecutadas por un trabajador oficial, en consecuencia, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la relación laboral, inexistencia del derecho y buena fe.

4. CONSIDERACIONES

4.1. Grado de consulta.

La consulta es un grado jurisdiccional, en virtud del cual, el superior jerárquico del juez que ha proferido una sentencia en ejercicio de su competencia funcional, se encuentra habilitado para examinar de manera oficiosa; el fondo de lo resuelto; no existe necesidad que alguna parte solicite la mentada decisión, sino que es la ley la que dispone en qué eventos especiales procede ese control judicial automático.

En el ámbito laboral encuentra su fundamento normativo en el artículo 69 del CPTSS, el cual dispone:

“Artículo 69. Procedencia de la consulta. <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007. El nuevo texto es siguiente:> Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”.

Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.”

También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas a la Nación, al Departamento o al Municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En este último caso se informará al Ministerio del ramo respectivo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la remisión del expediente al superior.

El aparte subrayado, "las sentencias de primera instancia" fue declarado *condicionalmente* exequible por la Corte Constitucional por los cargos analizados en sentencia C-424 del 8 de julio de 2015, M.P. Mauricio González Cuervo, donde señaló:

"[E]ntendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario".

4.2. Problema jurídico.

Corresponde a esta sala determinar si existió entre las partes un contrato realidad, y si las funciones desempeñadas por el demandante se ajustan a aquellas ejercidas por un trabajador oficial.

4.3. Sobre los trabajadores oficiales.

Se ha dicho y decantado que el trabajador oficial es el servidor público vinculado al Estado por contrato de trabajo. El decreto 3135 de 1968, en el artículo 5 establece quiénes tienen la calidad de trabajadores oficiales, así

- 1) Las personas que prestan sus servicios en empresas industriales y comerciales del Estado, excepto quienes los estatutos de la entidad señalen como de dirección y confianza (C-484/95);
- 2) Quienes prestan sus servicios en sociedades de economía mixta del orden nacional con participación accionaria estatal superior al 90%; y
- 3) Quienes se desempeñen en actividades relacionadas con la construcción y sostenimiento de obra pública en entes distintos a los ya mencionados (administración central en el orden nacional o territorial, establecimientos públicos, etc.)

Significa lo anterior que la calidad de trabajador oficial es definida únicamente por el legislador y no puede ser reformada por el acuerdo entre las partes, ni depende del nombramiento o la forma de vinculación del servidor.

Para el caso concreto es claro que no fue objeto de controversia entre las partes la naturaleza jurídica del Hospital demandado, encontrándose plenamente establecido que hace parte de las empresas sociales del estado, lo cual indiscutiblemente implica

que se encuentra sometido a las previsiones establecidas en el artículo 194 de la ley 100 de 1993, que establece:

*“ARTICULO 194. Naturaleza. La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o por las entidades territoriales, se hará a través de las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de **entidad pública descentralizada**, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las asambleas o concejos, según el caso, sometidas al régimen jurídico previsto en este capítulo.”*

Cabe anotar que el artículo 195 de la precitada ley, en lo pertinente para este caso, en su numeral quinto, indica:

“ARTICULO 195. Régimen jurídico. Las Empresas Sociales de Salud se someterán al siguiente régimen jurídico:

*5. Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de **empleados públicos y trabajadores oficiales**, conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990.*

Precisamente en el capítulo IV de la Ley 10 de 1990, específicamente en el artículo 26, se precisó en punto a la clasificación de los empleos en las Empresas Sociales del Estado, lo siguiente:

*“**Artículo 26. Clasificación de empleos.** En la estructura administrativa de la Nación, de las entidades territoriales o de sus entidades descentralizadas, **para la organización y prestación de los servicios de salud**, los empleos pueden ser de libre nombramiento y remoción o de carrera. Son empleos de libre nombramiento y remoción:*

Parágrafo. Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

Acorde la normatividad referida, es posible afirmar que por regla general, las personas que laboran al servicio de las Empresas Sociales del Estado son empleados públicos, vinculadas por una relación legal y reglamentaria, y como excepción, quienes allí laboran pertenecen a la categoría de trabajadores oficiales, vinculados por contrato de trabajo, que son aquellos servidores públicos que ejercen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o, de servicios generales.

Lo anterior implica que para poder atribuir a un servidor público la categoría de trabajador oficial, es preciso acreditar las funciones realizadas en aquellas labores que el legislador ha previsto de manera precisa; no cualquier actividad donde se preste la fuerza de trabajo puede enmarcarse dentro de la categoría de un contrato laboral, puesto que precisamente la regla en entidades como las ESE es que sus

servidores sean empleados públicos y no trabajadores oficiales.

En el presente caso al demandante le correspondía demostrar que las labores desempeñadas en el Hospital de Yopal estaban direccionadas al **mantenimiento físico hospitalario o de servicios generales**; asunto que, por supuesto no acaeció toda vez que suficientemente quedó demostrado que el actor desempeñó la función de profesional de la salud como médico general, actividad que lo coloca como servidor público en la categoría de empleado público.

El análisis de las labores prestadas por el personal en el área de la salud, con un criterio funcional ha sido analizado y decantado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias, tales como la CSJ SL18413-2017, SL1334-2018, criterio reiterado en sentencia SL2848-2019.

No existe discusión en nuestro caso sobre las actividades, funciones o labores cumplidas por el demandante para el Hospital Regional de la Orinoquía, puesto que el servicio como médico general es un asunto propio o de la esencia de una entidad prestadora de salud, y en nada tiene relación ni directa ni indirecta con el “mantenimiento físico hospitalario” o con actividades “de servicios generales”.

Recuérdese que para establecer la calidad que reclama el demandante, por vía de aplicación del principio de prevalencia de la realidad sobre las meras formalidades, debía en el proceso asumir la carga de demostrar que los servicios que prestó y las funciones que realizó eran directamente relacionadas con el mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, pues solo así podría predicarse la existencia de un contrato de trabajo como trabajador oficial, asunto que es el que le compete a la jurisdicción ordinaria laboral.

En el presente caso, conforme al material probatorio recaudado, se pudo establecer con fundamento en el manual de funciones aportado en CD, que nos remite a lo establecido en el Decreto 785 de 2005 y la Nomenclatura y Clasificación de empleos de la Planta de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital de Yopal, adoptada por Acuerdo N° 047/04 y modificada por Resolución N° 496 de 23 de agosto de 2005, que las labores de médico general corresponden a la categoría de empleado público. Por eso en dicho manual se clasifica **el empleo MEDICO GENERAL en el Nivel Asistencial grado 06, código 211 – EMPLEADO PUBLICO.**

Las actividades del demandante, como bien lo refiere el propio Freddy Alexander Gómez Mejía en la demanda y en el interrogatorio, confirmadas por la declarante DIANA INFANTE ÁNGEL, no eran otras que la atención de pacientes que llegaban a buscar los servicios médico hospitalarios en la institución. Su oficio diario consistía en “elaborar epicrisis, atender casos de emergencia de sus pacientes, dar información a los familiares sobre el estado de salud del paciente o sobre los procesos y aspectos del tratamiento que fueran necesarios, atender solicitudes de familiares y demás involucrados en la atención de los pacientes”. Funciones que son las que por esencia desempeña un “médico general”, que no tienen nada que ver con las de “mantenimiento de la planta física hospitalaria” o “de servicios generales”.

Demandante: Freddy Alexander Gómez Mejía
Demandados: Hospital de Yopal (Hospital Regional de la Orinoquía)
Radicación: 85001-31-05-002-2018-00174-01

En esta medida, la pretensión declaratoria de un contrato de trabajo, regido bajo la modalidad de contrato realidad, no podía salir avante, puesto que para ello era indispensable acreditar que como labor cumplida por el demandante se hallaba alguna de aquellas catalogadas como propias de un trabajador oficial; únicas que dan competencia al juez laboral ordinario, como lo establece el art. 2 del CPL, al determinar que conoce de los conflictos jurídicos derivados del contrato de trabajo.

La existencia de un contrato realidad en actividades propias de un empleado público, es un asunto que compete declarar al juez de la jurisdicción contencioso administrativo.

Se confirmará la sentencia consultada.

En mérito de lo expuesto la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

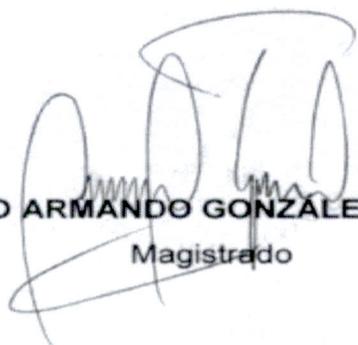
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de octubre de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal.

SEGUNDO: Sin Condena en costas.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.


GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada


ALVARO VINCOS URUEÑA
Magistrado


JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado



TYBA

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Proceso ejecutivo singular

Demandante: Betty Liliana Velandia Silva

Demandados: Benjamín Blanco Silva.

Radicación: 85250-31-89-001-2016-00034-01

M.P. GLORIA ESPERAZAN MALAVER DE BONILLA

En los términos de los artículos 325 y 327 del Código General del Proceso, se procede a decidir sobre la admisión del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de fecha 25 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Paz de Ariporo (Casanare).

Para resolver se considera:

1. Sobre la oportunidad del recurso

La decisión impugnada fue emitida el día 25 de noviembre de 2019 y notificada en estrados; siendo apelada por la demandante ese mismo día, concediéndose por ende el recurso en el efecto devolutivo ante este Tribunal Superior.

De conformidad con el artículo 322 del Código General del Proceso, para eventos como el sub lite, el recurso debe ser presentado en el acto de su notificación personal o por escrito dentro de los 3 días siguientes, término que en el presente caso fue respetado; en consecuencia el recurso es oportuno.

1. Sobre la procedencia del recurso

La decisión impugnada es una sentencia de primera instancia, y como tal es susceptible del recurso de apelación, por expresa disposición del inciso primero del artículo 321 del C.G.P.

Según lo prescrito en el numeral 2 del artículo 323 del Código General del Proceso, este recurso se concede en el efecto devolutivo, y así se entiende concedido.

Atendiendo lo dispuesto, el despacho dispone:

Primero: ADMITIR el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida el día 25 de noviembre de 2019, por el Juzgado

Promiscuo del Circuito de Paz de Ariporo (Casanare), en el proceso de la referencia.

Segundo: En firme esta providencia, por secretaría efectúese el ingreso al despacho, mediante los canales pertinentes, para proseguir el trámite correspondiente a la alzada.

Notifíquese y cúmplase.


GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada

