Proceso:	**Ordinario Laboral.**
Demandante	**Fanny Stella Ceballos**
Demandado	**G&G Grupo 7 SAS**
Radicación n.°	**76001410500082014001670 01**
TEMA	**Relación Laboral**
*El artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo modificado por el artículo 2° de la Ley 50 de 1990, establece la presunción respecto de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Así, quien demanda el pago de derechos sociales derivados de un contrato de trabajo le corresponde demostrar l**a prestación personal del servicio** para que pueda predicar en su favor la presunción consagrada en la preceptiva en comento, o sea, la existencia de un contrato de trabajo, ya que, las presunciones establecidas en la ley son procedentes siempre que los hechos en que se fundan estén debidamente probados (artículo 167 CGP).* *En el particular, la demandante no logró acreditar la prestación del servicio a favor de la demandada*	

SENTENCIA DE CONSULTA No. 120

Cali, veinticinco (29) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Decide el despacho en grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado 04 Laboral Municipal de Cali, dentro del proceso promovido por **Fanny Stella Ceballos** en contra de **G&G Grupo 7 SAS en Liquidación.**

I. ANTECEDENTES

Fanny Stella Ceballos, a través de apoderado judicial formuló demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de **G&G Grupo 7 SAS en Liquidación,** con miras a obtener la declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de diciembre de 2013 y el 7 de enero de 2014, y que en consecuencia se condene a la demandada al reconocimiento y pago del trabajo suplementario y las prestaciones sociales tales como prima de servicios, auxilio de cesantías, y los descansos remunerados y el auxilio de transporte; también solicitó que se declare que la terminación del contrato de trabajo se hizo por causa imputable al empleador, de allí que se deba reconocer en su favor la indemnización por despido sin justa causa, así como la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, y la indemnización moratoria por no pago de cesantías.

Como fundamento de las pretensiones de la demanda, se indicó por la promotora del proceso que prestó sus servicios a favor de G&G Group 7 SAS en Liquidación, entre el 26 de diciembre de 2013 hasta el 7 de enero de 2014, mediante un contrato de trabajo verbal a término indefinido; dijo que prestó sus servicios como trabajadora operativa, devengando un salario de $670.000 mensuales más una bonificación equivalente al 10%; aseveró que el contrato finalizó verbalmente por decisión unilateral del empleador.

La demandada, representada a través de curador Ad-litem dio contestación a la demanda, en la cual admitió el hecho referente al domicilio de la entidad demandada, refiriendo ser afirmaciones

de la parte sobre los otros. Así mismo se opuso a las pretensiones de la demanda formulando como excepciones de la *inexistencia del derecho y cobro de lo no debido.*

II. DECISION DE UNICA INSTANCIA.

El Juzgado 4 Laboral Municipal de Cali profirió la sentencia No. 379 del 06 de octubre de 2021, en la cual declaró probadas las excepciones de mérito de *inexistencia del derecho y cobro de lo no debido* y resolvió absolver a la demandada G&G Group 7 SAS en Liquidación de todas las pretensiones de la demanda.

Para fundamentar su posición estimó que no se allegó prueba documental o testimonial por la parte actora de la cual se lograra probar los supuestos fácticos aducidos en el libelo inicial y en concreto lo referente a la prestación personal del servicio.

La a quo, ordenó la remisión del expediente a la Oficina de Reparto de Cali, para que se surtiera el grado Jurisdiccional de Consulta a los Juzgados Laborales del Circuito de Cali.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

El despacho, por mandato del inciso 1° del artículo 69 del C.P.T. y S.S., y la sentencia C-424 de 2015, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado jurisdiccional de consulta ya que la sentencia fue totalmente adversa a los intereses de la demandante.

De conformidad con lo previsto en el Art. 15 del Decreto 806 de 2020, mediante auto de sustanciación No. 1923 del 12 de noviembre de 2021, se dispuso correr traslado común a las partes por el término de cinco (5) días, para que presentaran sus alegatos de conclusión, si lo consideraban necesario, los cuales deberían ser remitidos al correo institucional que posee el Juzgado (Anexo No. 8 ED de Consulta); empero ninguna de las partes hizo uso de esta prerrogativa.

Una vez revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde; resulta necesario resolver de fondo la *litis* en estudio de forma escritural en virtud de lo ordenado en el Decreto 806 de 2020 en su Art. 15, para tal efecto basten las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1) Problema Jurídico:

En el presente asunto, el debate jurídico se centra en establecer si la providencia absolutoria de única instancia se ajusta a derecho; para tal efecto el despacho se ocupará de determinar si:

1. *¿Entre la demandante* ***Fanny Stella Ceballos Narváez*** *y* ***G&G Group 7 S.A.S en Liquidación****, existió un contrato de trabajo entre el 26 de diciembre de 2013 al 07 de enero de 2014.*

De resultar afirmativa, se determinará:

2. *¿Si la actora tiene derecho al reconocimiento y pago de salario y horas extras deprecadas para el periodo del 26 de diciembre de 2013 al 07 de enero de 2014?*
3. *¿Si la demandante tiene derecho al reconocimiento del auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, descansos remunerados y auxilio de transporte durante el periodo del 26 de diciembre de 2013 al 07 de enero de 2014?*

4. *¿Si a la actora le asiste el derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto?*

5. *¿Si la demandante tiene derecho al reconocimiento de la sanción moratoria que trata la Ley 50 de 1990 por el no pago oportuno de las cesantías de cesantías desde el 26 de diciembre de 2013 al 07 de enero de 2014?*

6. *¿Si la demandante tiene derecho al reconocimiento de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST?*

2) Análisis del Caso.

Partirá el Despacho, para dilucidar el asunto sometido a conocimiento, recordando que no es la voluntad de las partes, por ella misma, la que determina si un contrato es o no de trabajo, sino la realidad de la relación la que define si se configura una relación laboral, pues bien, la prevalencia de la realidad sobre las formalidades legales, es un principio protector del trabajo humano subordinado que data mucho antes de su consagración en la Constitución Política, y según él los datos

formales que se aportan en documentos contractuales así sean arrimados de buena fe, están supeditados a la confrontación de los mismos con la realidad jurídica, pudiendo o no controvertirlos.

Ahora bien, tenemos que el contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (actividad personal del trabajador, subordinación o dependencia continuada y salario como retribución) y advierte que la relación laboral no deja de serlo por razón del nombre que se le dé.

Del mismo, modo, el artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo modificado por el artículo 2° de la Ley 50 de 1990, establece la presunción respecto de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Así, quien demanda el pago de derechos sociales derivados de un contrato de trabajo *le corresponde demostrar l**a prestación personal del servicio*** para que pueda predicar en su favor la presunción consagrada en la preceptiva en comento, o sea, la existencia de un contrato de trabajo, ya que, las presunciones establecidas en la ley son procedentes siempre que los hechos en que se fundan estén debidamente probados (artículo 167 CGP).

Sin embargo, la mencionada presunción por ser legal puede ser desvirtuada por la parte pasiva de la *litis* con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es , que el servicio no se prestó bajo un vínculo de corte laboral, situación que puede explicarse verbigracia porque *i) quien lo ejecutó, no lo hizo con el ánimo de ser retribuido, ii) lo hizo en cumplimiento de una obligación que no le impuso dependencia o subordinación, iii) prestó el servicio para persona diferente a la convocada, o en virtud de un acuerdo contractual con una cooperativa de trabajo, entre otras.* (CSJ SL 6621/2017, SL 3992/2021, SL 3812/2021, SL 3913/2021 entre otras).

Aunado a ello, en los casos en que la subordinación no encaja en la forma en que tradicionalmente se ha entendido, es importante tener en cuenta la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que compila un haz de indicios que permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta. (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL1439-2021). Al punto, la jurisprudencia especializada recopiló varios indicios que la jurisprudencia ha identificado, que, si bien no son reglas exhaustivas, dado el carácter dinámico y circunstancial de las relaciones de trabajo, se relacionan con los mencionados en el referido instrumento internacional, así:

(...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393);

la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).

Así, para que se defina si se está o no frente a un contrato laboral, es necesario que quede acreditada la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, y para que se haga efectiva la presunción legal del artículo 24 del CST le corresponde al demandante, quien se considera trabajador probar la prestación personal del servicio en favor de la demandada.

En el particular, denota el despacho que la parte demandante dejó huérfano de pruebas el proceso para demostrar el único hecho que el adjetivo laboral le exigía, esto era la prestación personal del servicio. En efeto las únicas pruebas allegadas al plenario constan del certificado de existencia y representación legal de la demandada (fl. 17-19 archivo 01ED), y algunas fotografías en las cuales se puede advertir a un par de personas en lo que al parecer es una peluquería (fs. 21-22 archivo 01ED) y documento en el cual se plasma *"Dic 31 2013 $55.000 pago 2 días trabajo y empezamos el 26 XIII con el sueldo de $670.000 + el 10% de la peluquería"*, (fl. 20 archivo 01ED).

En cuanto a las fotografías es importante señalar que, es imposible verificar que la persona que se encuentra en las fotografías allegadas al plenario es la actora, máxime si se tiene en cuenta que ni siquiera asistió a la audiencia referida en los artículos 72 y 73 del CP; tampoco se extracta de ellas la calenda en que fueron tomadas, ni mucho menos se puede especificar el contexto en que fueron tomadas. Igual se predica del documento que si bien en apariencia acredita la existencia de la relación laboral aquí debatida, lo cierto es que no se puede identificar quien

suscribió el documento, dado que la firma plasmada no da cuenta de ello, en suma, no se puede extractar que quien elaboró el documento era el empleador de la demandante o su representante.

De lo anterior se concluye que Fanny Stela Ceballos no acreditó la prestación personal del servicio, pues con las pruebas allegadas al plenario no se logró acreditar tal supuesto con la demandada G&G Group 7 S.A.S, lo que de contera significa que no es posible aplicar la presunción del articulo 24 del CST, y de allí dar por acreditada la relación laboral reclamada; esto permite dar solución al primer problema jurídico, y por sustracción de materia se hace inoficioso pronunciarse sobre los restantes.

Por todo lo dicho hasta el momento se impone la confirmación del fallo consultado por las razones aquí expuestas.

Sin Costas en esta instancia por devenir del estudio del Grado Jurisdiccional de Consulta y Costas de única instancia a cargo de la parte demandante.

V. DECISION

En mérito de lo expuesto el Juzgado 19 Laboral del Circuito, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 379 del 06 de octubre de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral Municipal de Cali, por las razones arriba expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Y Costas por la tramitación de la Única Instancia a cargo de la parte vencida en juicio, tásese por el Juzgado de instancia.

TERCERO: DEVOLVER las presentes diligencias al Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

NOTIFÍQUESE

MANUEL ALEJANDRO BASTIDAS PATIÑO

Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali

Puede escanear este código con su celular para acceder al micrositio del Juzgado 19 Laboral del Circuito de Cali, en la red.