

Señores,
TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE - SALA LABORAL
Magistrada Ponente: AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA
ssltribsupiba@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Referencia: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Demandante: LEIDY JOHANA TOVAR
Demandado: EFICACIA S.A.S. Y OTROS
Radicación: 73168 31 03 001 2020 0007 01

Asunto: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 19.395.114 de Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en el presente proceso como Apoderado de **EFICACIA S.A.S.**, conforme a poder que obra dentro del expediente, REASUMO el poder a mi conferido y estando dentro del término legal, procedo a presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA** dentro del proceso de la referencia, solicitando se **CONFIRME** la Sentencia del 04 de diciembre de 2024, proferida por el **JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE CHAPARRAL** en los siguientes términos:

CAPÍTULO I

ARGUMENTOS DE HECHO Y DERECHO PARA QUE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE - SALA LABORAL, CONFIRME LA SENTENCIA DEL 04 DE DICIEMBRE DE 2024 PROFERIDA POR EL JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE CHAPARRAL

Como se adujo en la contestación de la demanda, y en los alegatos de conclusión y, conforme a las pruebas practicadas en el plenario, es claro que no le asiste responsabilidad alguna a EFICACIA S.A.S. de cara al reconocimiento y pago de los conceptos laborales alegados por la parte actora, por cuanto el contrato suscrito se realizó bajo la modalidad de mandato y no existió ninguna relación laboral entre las partes. Por lo cual, el TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE - SALA LABORAL deberá CONFIRMAR la sentencia de primera instancia del 04/12/2024 proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE CHAPARRAL teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

SE ACREDITÓ QUE ENTRE LA DEMANDANTE Y MI REPRESENTADA, EFICACIA S.A.S., SE CELEBRÓ UN CONTRATO DE MANDATO Y NO UN CONTRATO DE TRABAJO, LO QUE DETERMINA LA INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS POR LA PARTE ACTORA.

Los contratos de mandato están regulados por el artículo 2142 del Código Civil colombiano, como aquellos acuerdos en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, quien se encarga de su ejecución por cuenta y riesgo de la primera. En el presente caso, se logró establecer que la señora LEIDY JOHANA TOVAR suscribió con mi representada EFICACIA S.A.S., dos contratos de mandato: el primero, con vigencia desde el 24 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, y el segundo, desde el 26 de enero de 2016 hasta el 1 de julio de 2019, con el fin de ejecutar sin representación, el desarrollo de algunas actividades en el Kiosko Vive Digital, incluyendo tareas de administración, planificación, organización, dirección y control con total autonomía e independencia. En consecuencia, dado que no se constituyeron los elementos esenciales de un contrato de trabajo, no es posible reconocer ningún derecho laboral a cargo de mi representada.

Al respecto, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que:

1. *Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de

- órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, 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 se le agreguen.

Conforme a lo anterior, para que exista un contrato de trabajo, es indispensable que concurren tres elementos esenciales: la realización personal de la actividad por parte del trabajador, la subordinación o dependencia frente al empleador que le permita dirigir el trabajo, y el pago de un salario como contraprestación por el servicio prestado. En el caso bajo estudio, y a la luz de las pruebas documentales y testimoniales presentadas, se logró acreditar que la señora LEIDY JOHANA TOVAR (i) tenía la capacidad de delegar el cumplimiento de las tareas asignadas a otras personas, (ii) no se encontraba en una subordinación continua y permanente respecto a mi representada, y (iii) recibía una remuneración por el encargo realizado, sin que esta suma fuera considerada salario.

En relación con los puntos mencionados, el suscrito procederá a detallar, una por una, las pruebas que sustentaron la declaración del juez de instancia sobre la inexistencia de una relación laboral entre las partes.

1. DELAGACION DE LOS ENCARGOS CONFERIDOS:

De acuerdo con los contratos de mandato aportados como prueba en el plenario, en el numeral 7 de la parte emotiva se establece que la actora tenía la posibilidad de delegar el cumplimiento de las tareas acordadas a otra persona, bajo su responsabilidad, como se demostrará a continuación:

7. Que **EL MANDATARIO** podrá delegar en otras personas naturales o jurídicas de su total confianza el desarrollo de los encargos conferidos bajo su propia responsabilidad y riesgo y responderá de los hechos del delegado como de los suyos propios, siempre y cuando esta persona cuente con el certificado de capacitación del ente avalado por **EL MANDANTE** y los demás requisitos establecidos para **EL MANDATARIO** en el presente contrato.

Esta situación fue corroborada mediante la declaración del Representante Legal de mi representada, Bryan Monsalve Jaramillo, quien, al ser interrogado por el juez de instancia sobre si era necesaria la presencia física de la demandante para mantener el Kiosko abierto durante las 20 horas semanales estipuladas en el contrato de mandato, respondió que "para nosotros como compañía no era necesario, debido al contrato de mandato; siempre que el Kiosko estuviera operativo, podía ser ella o quien ella delegara para hacerlo" (01:24:00).

En consecuencia, queda claro que no era imprescindible que la demandante prestara el servicio personalmente, ya que las actividades encomiendas podían ser delegadas a otras personas.

2. INEXISTENCIA DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA.

De acuerdo con el interrogatorio de parte de la señora LEIDY JOHANA TOVAR se logró establecer que el desarrollo del mandato no se efectuó bajo continuada subordinación de EFICACIA S.A.S., por cuanto la demandante desarrollaba el encargo de administración del Kiosko Vive Digital con plena autonomía administrativa, sin estar sujeta a una jornada laboral, ni sometida a reglamentos de trabajo ni procedimiento derivados de las normas laborales.

Lo anterior, se acredita por cuanto:

- La demandante mencionó de manera general que debía atender el Kiosko semanalmente, de

lunes a viernes y algunos sábados. Sin embargo, cuando el juez solicitó que precisara los días exactos, respondió que no podía especificar, limitándose a indicar que atendía “*ciertos días a la semana*”.

- Al preguntarle si tenía algún jefe directo al cual rendir cuentas sobre su horario, indicó que tenía un coordinador al que debía pasarle un reporte. No obstante, en otras respuestas afirmó que solo se comunicaba con él de manera ocasional, cuando surgían inconvenientes, y que no estaba obligada a rendir cuentas sobre su horario. Además, señaló que no existía un control sobre la hora de entrada o salida, ya que solo se verificaba al encender y apagar el computador del Kiosko.
- Indicó que, de acuerdo con su disponibilidad, podía establecer el horario en que cumplía con la meta mensual, es decir, las 20 horas semanales de conectividad.
- Frente a mi representada EFICACIA S.A.S., se le preguntó si recibió algún llamado de atención, a lo que respondió de manera negativa.

De igual manera, en relación con el testimonio del señor Diego Ramírez, se pudo establecer que los gestores tenían la autonomía para decidir los horarios de acceso al Kiosko, sin estar sujetos a ninguna orden que los obligara a cumplir un horario exacto cada día. El testigo confesó que (i) convocaban a la comunidad según el horario que más les convenía a ambas partes, y (ii) mencionó que, a veces, él visitaba a la demandante o viceversa, y cuando esto ocurría, cerraban el lugar sin necesidad de informar a nadie. De hecho, como se encontraban cerca, a veces cerraban a las 5:00 o 5:20 sin inconveniente alguno.

Así mismo, a través de la declaración rendida por el Representante Legal, Bryan Monsalve Jaramillo y la señora Zayda Pilar Hernández, se constató que la demandante no estaba obligada a cumplir un horario fijo, sino que se acordó la actividad de encender los servidores de internet en un rango de horas semanales, que podían cumplirse según su disponibilidad, bien fuera por ella misma o por un tercero delegado bajo su responsabilidad.

En conclusión, es claro que no se logró demostrar la supuesta subordinación de la demandante frente al contratante. Por lo tanto, sería completamente improcedente declarar la existencia de un contrato de trabajo, ya que lo que realmente existió fue la suscripción de un contrato de mandato sin representación, en el cual se tiene la faculta de delegar en otras personas los encargos conferidos, característica que se opone completamente a la naturaleza del contrato de trabajo.

3. REMUNERACION DEL ENCARGO.

Contrario a lo sostenido por la actora, la señora LEIDY JOHANA TOVAR no recibía un salario, ya que, tratándose de un contrato de mandato, lo devengado correspondía a honorarios. Dichos honorarios fueron establecidos en la cláusula tercera del contrato de mandato como remuneración por el encargo realizado, la cual estaba sujeta al número de horas ejecutadas en el Kiosko Vive Digital, como se demuestra a continuación:

TERCERA.-REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO AL MANDATARIO: EL MANDANTE pagará a EL MANDATARIO como remuneración por el encargo realizado una suma fija de CIENTO SETENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS DIECISÉIS PESOS (\$178.816.00) m/c, y una remuneración variable correspondiente al número de horas ejecutadas en el Kiosco Vive Digital, correspondiente a un valor por hora de DOS MIL CINCUENTA Y CUATRO (\$2054.00) M/C.

En consecuencia, es claro que el pago realizado correspondía a las horas de conectividad en el Kiosko acreditadas por la parte actora, de acuerdo con la responsabilidad asumida en virtud del contrato de mandato. Situación que NO debe considerarse como salario, ya que no existía una relación laboral entre las partes.

Por todo lo expuesto, queda evidenciado que lo que existió entre las partes fue un contrato de mandato y no un contrato de trabajo, debido a la ausencia de los elementos esenciales requeridos

para la existencia de una relación laboral, ya que: (i) la demandante tuvo la capacidad de delegar las tareas asignadas a otras personas, lo que es una característica fundamental de un contrato de mandato, en contraste con la obligatoriedad de realizar las actividades de forma personal en un contrato de trabajo, (ii) no se demostró la existencia de subordinación o dependencia continua, puesto que la demandante tenía autonomía en cuanto a la organización de su tiempo y la realización de las tareas acordadas, sin estar sujeta a un horario fijo ni a un control estricto sobre su jornada laboral y (iii) el pago recibido por la demandante no fue un salario, sino una remuneración por el encargo realizado, el cual estaba condicionado al número de horas ejecutadas en el Kiosko Vive Digital, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de mandato. Esto refuerza la idea de que no existió una relación laboral, pues la remuneración en un contrato de trabajo está vinculada a una relación de subordinación y dependencia.

En consecuencia, dada la naturaleza del contrato suscrito y las pruebas presentadas, es claro que no corresponde el reconocimiento ni el pago de derechos laborales, toda vez que, lo que realmente existió fue un contrato de mandato, el cual no implica una relación laboral y, por lo tanto, no genera las obligaciones laborales a cargo de mi representada EFICACIA S.A.S.

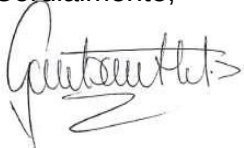
Con fundamento en los argumentos expuestos, solicito lo siguiente:

CAPÍTULO II
PETICIÓN

En virtud de lo expuesto, respetuosamente solicito al Honorable **TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE - SALA LABORAL**, que, CONFIRME en su integridad la Sentencia de Primera Instancia del 04 de diciembre de 2024 proferida por el JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE CHAPARRAL, mediante la cual se resolvió:

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda, conforme se expuso en la parte considerativa de esta sentencia.

Cordialmente,



GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. No. 19.395.114 de Bogotá D.C.
T.P. No. 39.116 del C.S. de la J.