

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: EXTRAS S.A.S Y OTROS
Radicación: 73168 31 03 001 **2020 00071 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 **EXTRAS 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 expuso en la contestación de la demanda y en los alegatos de conclusión, y conforme a las pruebas practicadas durante el plenario, queda claro que EXTRAS S.A.S no tiene responsabilidad alguna respecto al reconocimiento y pago de los conceptos laborales reclamados por la parte actora, por cuanto el contrato suscrito se realizó bajo la modalidad de mandato y con la entidad EFICACIA S.A.S., evidenciándose así, la inexistencia de una relación laboral y de cualquier otra índole entre mi representada EXTRAS S.A.S, y la señora LEIDY JOHANA TOVAR. 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:

1. **SE DEMOSTRÓ LA INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL ENTRE LA DEMANDANTE Y EXTRAS S.A.S DESDE JUNIO DE 2014 HASTA JULIO DE 2019.**

Para que se acredite la existencia de un contrato de trabajo, es indispensable que concurren los elementos esenciales establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que son: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la subordinación y (iii) la remuneración. No obstante, en el presente proceso, la parte actora no logro demostrar la existencia de una relación laboral con mi prohijada EXTRAS S.A.S, durante el periodo comprendido entre junio de 2014 hasta julio de 2019, como quiera que no se avizora el cumplimiento de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por cuanto la demandante no prestó sus servicios de manera personal ni estuvo bajo la subordinación continua de mi representada durante el lapso señalado.

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

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

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.

(...)"

De acuerdo con lo expuesto, para que se acredite la existencia de una relación laboral, es necesario que la demandante haya prestado sus servicios de manera personal, al servicio y bajo la subordinación de EXTRAS S.A.S., y que, como contraprestación, hubiese recibido un salario por parte de la compañía.

Por tanto, quien pretenda demostrar la existencia de un contrato de trabajo debe probar que prestó efectivamente un servicio de manera personal. Sin embargo, en contraste con lo alegado por la demandante en los hechos de la demanda, durante el desarrollo del debate probatorio, se comprobó que la señora LEIDY JOHANA TOVAR suscribió dos contratos de mandato con la sociedad EFICACIA S.A.S. en los períodos comprendidos entre el 24 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, y entre el 26 de enero de 2016 y el 1 de julio de 2019, con el fin de asumir la administración, planificación, organización, dirección y control del Kiosko Vive Digital. Dichas actividades fueron desempeñadas con total autonomía e independencia, conforme al encargo recibido, lo que implica que no estaba sujeta a una jornada laboral, ni a reglamentos de trabajo, ni a procedimientos derivados de las normas laborales.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha manifestado que:

"(...) para que se configure un contrato de trabajo, se requiere que en la actuación procesal (demanda) esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada y la continua subordinación jurídica, supuestos fácticos que para el presente caso no se acreditaron en el escrito de demanda (...)" - Subrayado y Negrilla fuera de texto.

En igual sentido, esta misma corporación en Sentencia SL4912-2020 señaló que:

"En efecto, se ha considerado que al quedar demostrada la prestación personal del servicio, debe presumirse la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que por ello se releve al demandante de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros"

A su vez, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín en Sentencia del 24 de octubre de 2023, reitero que:

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) "La actividad personal del trabajador", 2) "La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador", y 3) "Un salario como retribución del servicio".

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528- 2016, que:

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

(...)

Lo anterior significa, que a **la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo** y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.” – Subrayado y negrilla fuera del texto.

Por lo expuesto, se concluye que la demandante tenía la carga de probar la prestación personal del servicio para que pudiera presumirse la existencia de un contrato de trabajo, y a su vez acreditar los extremos temporales de la supuesta relación, el monto del salario, su jornada laboral, entre otros. No obstante, de las pruebas presentadas en el plenario y lo evidenciado durante el debate probatorio, se pudo establecer que la señora Leidy Johana Tovar no mantuvo una relación laboral con ninguna de las demandadas, sino que suscribió dos contratos de mandato con la sociedad EFICACIA S.A.S. en los períodos comprendidos entre el 24 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, y entre el 26 de enero de 2016 y el 1 de julio de 2019, para la administración, planificación, organización, dirección y control del Kiosko Vive Digital, actividades que realizó con total autonomía e independencia.

En este sentido, y conforme a la línea jurisprudencial citada, no es posible sostener que existió una relación laboral entre la señora LEIDY JOHANA TOVAR y EXTRAS S.A.S., ya que no acreditó de manera fehaciente que efectivamente prestó sus servicios a favor de mi representada ni que estuvo bajo su subordinación. Por el contrario, del análisis probatorio se deduce que existió una relación contractual entre la actora y EFICACIA S.A.S, bajo un contrato de mandato, el cual, en ningún caso, generó obligaciones laborales, ya que esta última no actuó como empleadora de la demandante.

En consecuencia, queda demostrado que a mi representada no le corresponde asumir responsabilidad alguna frente a las pretensiones de la demandante, pues EXTRAS S.A.S no mantuvo ninguna relación laboral ni de otro tipo con la señora LEIDY JOHANA TOVAR.

2. FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA DE EXTRAS S.A.S.

Con relación a la legitimación en la causa, se ha indicado al respecto que “La legitimación, como requisito a la acción, es una condición de la providencia de fondo sobre la demanda; indica, pues,

para cada proceso, las justas partes, las partes legítimas, esto es las personas que deben estar presentes a fin de que el Juez pueda proveer sobre un determinado objeto.” (Manual de Derecho Procesal Civil, pág. 116 y 117 Ed. EJE), situación que claramente se presenta dentro del caso de marras como quiera que, entre mi representada EXTRAS S.A.S., y la actora no existió ninguna relación laboral, ni de ninguna otra índole

En relación con este tema, el Consejo de Estado en Sentencia 6058 del 14 de marzo de 1991 con ponencia del consejero Carlos Ramírez Arcila, expresó:

“De la legitimación en la causa, puede decirse que es una relación, a la vez material y procesal, entre los sujetos de la pretensión (por activa o por pasiva) con el objeto de que se pretende.”

Así mismo, refiriéndose a este tema el procesalista español Leonardo Prieto Castro, indica:

*“En ciencia jurídica se llama legitimación en causa o para la causa el concepto que determina si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso de que se trata, y el demandado la persona que haya de sufrir la carga de asumir tal postura en este proceso... A esta relación de las partes en el proceso se llama legitimación o facultad de demandar (legitimación activa) y **obligación de soportar la carga de ser demandado** (legitimación pasiva), por hallarse en determinada relación con el objeto traído al proceso”. (Derecho Procesal Civil. T. 1, pág. 166, Ed. 1946, Saragoza). (Subraya y negrilla por fuera del texto).*

Así las cosas, para que el juez estime la demanda, no basta que considere existente el derecho, sino que es necesario que considere que éste corresponde precisamente a aquel que lo hace valer y contra aquel contra quien es hecho valer; es decir, considera la identidad de la persona del actor con la persona en cuyo favor está la ley (legitimación activa), y **la identidad de la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley (legitimación pasiva)**; identidad que no se configura en el presente caso.

En consecuencia, es evidente que nos encontramos ante una clara falta de legitimación en la causa por pasiva, como quiera que, las pretensiones de la demanda están orientadas al reconocimiento y pago de derechos laborales que no se generaron, puesto que, de las pruebas aportadas y el análisis del debate probatorio, se ha demostrado que la señora LEIDY JOHANA TOVAR, aunque mantuvo una relación contractual con la sociedad EFICACIA S.A.S., esta fue bajo un contrato de mandato, el cual no originó ninguna responsabilidad laboral para dicha empresa ni para ninguna de las demandadas. Por lo tanto, resulta inconducente el ejercicio de la acción en contra EXTRAS S.A.S.

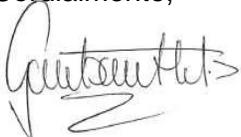
Con fundamento en los argumentos expuestos, solicito lo siguiente:

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.