

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA:

Procede la suscrita jueza a resolver el recurso de apelación interpuesto por la encartada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, el 23 marzo del 2023.

Conforme los siguientes

ANTECEDENTES

Demanda

La señora **ANGIE MICHELLE BORRERO ROMERO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ JIMÉNEZ**, con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a razón del cual, solicita en síntesis que se condene al extremo demandado al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, los dineros faltantes a favor del extremo demandante por el mes de junio que ascienden a la suma de \$985.845, el reintegro de un descuento en cuantía de \$210.000, los perjuicios morales y físicos causados a la demandante por valor de \$10.000.000, lo que resulta probado *ultra y extra petita*, junto con las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pedimentos, relata en el acápite de hechos que: el día 18 de mayo de 2022, suscribió un contrato de mandato con la Sra. **MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ JIMÉNEZ**, cuyo objeto era el desarrollo de actividades de contenido de entretenimiento pornográfico para adultos, el horario de trabajo era desde las 3 de la tarde a las 9 de la noche y la remuneración salarial promedio era de \$2.275.028, que los elementos para el desarrollo de las actividades eran suministrados por la demandada, recibía constantes llamados de atención, no le cancelaron el pago correspondiente del periodo del 15 al 27 de junio, debía cumplir horarios, capacitarse y acatar órdenes por parte de la demandada.

Proceso Ordinario Laboral No 110013105036202200743 01 promovido por Angie Michel Borrero Romero en contra de María Fernanda Fernández Jiménez.

Adicionalmente expone que el 10 de junio presentó complicaciones de salud debido a una rinofaringitis aguda y le descontaron el valor de \$210.000 debido a que faltó al trabajo por encontrarse incapacitada.

Posteriormente, el día 27 de junio no pudo asistir a trabajar por presentar complicaciones médicas por “vaginitis micótica”, condición médica que se generó por falta de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, ya que no contaba con afiliación a la ARL, no le dieron primeros auxilios, y las condiciones de trabajo no eran higiénicas. Lo cual, le generó una incapacidad médica desde el 27 de junio hasta el 2 julio de 2022.

Finalmente, aduce que no recibió el pago de prestaciones sociales y fue despedida el día 9 de julio del 2022.

Trámite Procesal

El Juzgado tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. admitió la demanda con auto del 15 de noviembre de 2022 y ordenó la notificación a la encartada (Archivo 03). Quien se tuvo por notificada por conducta concluyente con auto del 02 de diciembre de 2022 y se fijó fecha para audiencia el 23 de febrero de 2023 (archivo 21, C01Principal).

En audiencia del día 22 de febrero de 2023 (archivo 24, C01Principal) la pasiva contestó la demanda se opuso a todas las pretensiones, aceptó los supuestos facticos relacionados con la existencia de un contrato de mandato, para el desarrollo de actividades de contenido para adultos, el horario de trabajo y el salario promedio, indicando que la remuneración que recibía es del 50 o 60 % del trabajo realizado, que los elementos de trabajo los proporcionaba la parte demandada, que el 27 de junio la demandante no asistió a trabajar por el diagnostico de vaginitis micotica, que no le pagaron prestaciones y la data de culminación del contrato. No propuso medios exceptivos. Adicional a ello, se evacuaron las etapas de conciliación, saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas.

Posteriormente, en audiencia del 23 de marzo de 2023 se practicaron pruebas, se cerró el debate, se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se profirió sentencia.

Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas mediante proveído del 22 de febrero del 2023 decretó la existencia de un contrato laboral entre las partes desde el 15 de mayo hasta el 5 de julio de 2022, y condeno a la demandada a cancelar a la promotora del juicio \$820.000 por concepto de salarios insolutos, \$322.295,63 por concepto de cesantías, \$5.479,2 a título de intereses a las cesantías, \$322.295 por concepto de prima de servicios y \$151.668,53 a título de compensación en dinero de las vacaciones, al pago del cálculo actuarial que liquide la administradora de fondos de pensiones con un IBC de \$2.275.028; la sanción moratoria

prevista en el artículo 65 del C.S.T y las costas procesales que en primera instancia se fijaron en cuantía de \$370.000.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión del *A quo* el extremo demandado presentó recurso de apelación en el que indicó que entre las partes lo que existió fue un contrato de mandato el cual se rigió por las normas del código civil y que en este caso no se cumplen los 3 elementos del contrato de trabajo en la medida en que no existió subordinación, la actora tenía autonomía para concurrir a su trabajo y en el manejo del horario por lo que tenía la facultad de salir una hora más temprano. Refiere que las partes no tenía la intención de suscribir un contrato laboral. Adiciona que la demandada cumplió con lo estipulado en el contrato y nunca efectuó conductas en calidad de empleadora, ni la demandante como trabajadora y por ende podía no asistir a laborar, ante lo cual a única consecuencia era que las ganancias se repartían en forma proporcional como lo establece el artículo 2142 del código civil.

El 31 de mayo del 2023 se realiza la reconstrucción parcial de la audiencia y con auto del 22 de junio del 2023 se admite el recurso de apelación y se corrió traslado a las partes para presentar sus alegatos, sin embargo, ambas guardaron silencio.

CONSIDERACIONES

1. Fijación del litigio

Acorde los pedimentos de la demanda, lo definido por la falladora en primera instancia y los reparos planteados en la apelación, se tiene que el problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar si la relación de las partes se rigió por un contrato de trabajo o por un contrato de mandato como lo plantea el extremo opositor.

2. De la relación laboral

En ese orden, debe recordarse que, de conformidad con el artículo 23 del CST, para que exista el contrato de trabajo debe darse la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación y dependencia de este respecto del empleador, así como un salario como retribución del servicio. Reunidos los tres elementos, necesariamente surge la relación laboral independientemente del nombre que se le haya asignado, en virtud del principio de primacía de la realidad consagrado en el art. 53 de nuestra constitución y que opera en esta especialidad.

De igual forma, debe tenerse en cuenta el contenido del artículo 24 del C.S.T.: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”. Así pues, le incumbe a la parte promotora del juicio, acreditar la prestación personal del servicio a efectos que se presuma la existencia de la relación laboral. Presunción que, claro está, dada su naturaleza, admite prueba en contrario. Luego pues, es del resorte de la convocada a juicio,

proceder a derruir la misma. Frente al particular nos ilustra la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 359 de 2023, al exponer:

En cuanto al segundo reproche, se impone memorar que, según el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo». Por ello, la generación de efectos positivos para quien invoca la calidad de trabajador subordinado está supeditada a la acreditación de la prestación personal del servicio a la persona natural o jurídica que señala como empleador. Una vez cumplido lo anterior, al demandado se traslada la carga de desvirtuar la presunción, mediante el aporte de elementos de juicio que tornen evidente que la actividad contratada se ejecutó en forma autónoma e independiente (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39600).

Ahora, pese lo enunciado recuerda esta juzgadora que, a más de la acreditación de la prestación personal del servicio, le corresponde al trabajador demostrar los demás supuestos de facto que aluda en la demanda, como son los extremos de la relación laboral, el salario y trabajo suplementario. Ello, por cuanto se recuerda que le corresponde a las partes acreditar los supuestos de factor de las normas cuyos efectos jurídicos se persigue, acorde lo dispone el artículo 167 del C.G.P, aplicable a los juicios laborales por remisión expresa del artículo 145 del C.P.T y la S.S. Tal como de hecho lo ha precisado la CSJ-SL entre otras en sentencia SL-102 del 2020, al referir:

“ [...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo 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 (Subrayas fuera del texto).”

Así mismo, tiene asentado la Corte con fundamento e la Recomendación 198 de la OIT que existen algunos indicios que permiten entrever la existencia de un vínculo laboral como el cumplimiento de horario, el suministro de elementos de trabajo entre otros, como lo refiere la sentencia SL-1489 del 2023, al explicar:

Al respecto, la Corte ha reconocido que en las relaciones de trabajo pueden presentarse casos dudosos o ambiguos en los que es más complejo determinar si en realidad existió una relación de trabajo. Justamente por ello ha acudido a la recomendación en mención como acertadamente lo hizo el Tribunal, dado que compila una serie de indicios que permiten examinar la relación laboral desde un contexto más amplio y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021).

Precisamente en esta última providencia la Corte compiló varios de estos indicios de la siguiente manera:

(...) 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 pag. 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) (...).

Dicho esto, y al descender al caso que hoy nos ocupa, procedió esta falladora a analizar el material probatorio recaudado, al tenor de lo dispuesto en el artículo 60 del C.P.T, encontrando dentro de las pruebas documentales allegadas las siguientes:

- Contrato de mandato celebrado entre la demandada y la demandante, solo se indica que se celebra en 2022. (fl. 01 a 7 archivo 05, cuaderno 01 principal)
- Contrato de mandato celebrado entre la demandada y la demandante, en el que se establece como duración del 15 de mayo del 2022 al 15 de noviembre del 2022. (cuaderno 23).
- Soporte consulta médica del 27 de junio del 2022. (Fl 8 archivo 05, cuaderno 01 principal)
- Grabaciones de llamadas de voz entre la demandada y la demandante. (Archivos 10 a 20, cuaderno 01 principal).
- Capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp entre la demandada y la demandante entre mayo y junio del 2022, en las cuales se constatan, conversaciones relacionadas con la capacitación, la forma de pago e incluso una solicitud de cambio de turno a la mañana, pero la pasiva le indica que no es posible porque ya no hay cupo en la mañana. Igualmente se constata un reclamo de la demandante por un descuento de 4 días, ante lo cual se le informa que solo se descuentan 3 por no existir justificación de asistencia en la medida en que solo hay soporte de una orden médica. También se le indica a la demandante que debe realizar 72 horas quincenales (fls 13 a 30, archivo 05, cuaderno 01 principal).
- Cuentas de cobro de la demandante a la demandada del 22 de junio del 2022 y del 7 de junio del 2022. (fls 31 y 35 del archivo 05, cuaderno 01 principal).
- Certificado de incapacidad del 27 de junio del 2022 al 2 de julio del 2022. (fl 11 archivo 05, cuaderno 01 principal).
- Soporte de pago de consulta médica. (fl 12 archivo 05, cuaderno 01 principal)
- Desprendibles de pago por el servicio prestado del 7 de junio del 2022 por valor de \$1.237.688 y del 22 de junio del 2022, en cuantía de \$827.340 (fls 32 y 34 archivo 05, cuaderno 01 principal).
- Comprobantes de pago por el servicio prestado. (fls 21 y 25 archivo 05, cuaderno 01 principal).
- Registros fotográficos. (Fl 38 archivo 5, cuaderno 1 principal)
- Historial de tokens de los últimos 30 días (Fl 38 archivo 5, cuaderno 1 principal).

Aunado a esa única prueba de carácter documental en el curso del proceso fueron escuchados los interrogatorios de parte, y sobre los mismos, previo a sus análisis resulta imperioso recordar que el objeto del interrogatorio es buscar la confesión de la parte, misma que se entiende respecto de las declaraciones que perjudican al declarante o que favorecen a la parte

contraria acorde lo indica el artículo 191 del C.G.P. Las demás afirmaciones son meras declaraciones de parte y, por tanto, para que se les de validez en el juicio requieren contar con respaldo probatorio en otros medios probatorios, como de forma clara lo explica la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en la sentencia SL 16527 de 2016, explicó:

*“Y en lo que respecta al interrogatorio de parte que rindió el promotor del proceso (fls. 73 a 75), cualquier aseveración que lo favorezca se tiene como una simple manifestación de parte que requiere ser confirmada con otro medio de convicción, **toda vez que para que exista confesión se requiere que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan, pero a la parte contraria** (art. 195 del C.P.C. hoy 191 del C.G.P.), lo que no acontece en este asunto en relación con las súplicas atinentes a las indemnizaciones moratorias.”*

Dicho esto, se tiene que ANGIE MICHELLE BORRERO ROMERO, refirió que vio una publicidad a través de la red social denominada Tik Tok por medio de la cual se contactó con la demandada, posteriormente, organizó una entrevista de trabajo y ahí se generó la contratación, expresó que la contratación se realizó de forma normal, se trató de una entrevista de trabajo, se le indicó que tenía que cumplir un horario, y tener el espacio limpio, pues lo debía compartir con otras modelos.

Refirió que el horario era de 3:00 P.M a 9:00 P.M, aunque normalmente era hasta las 10:00 p.m. pero fue autorizada para salir una hora antes, refirió no tener autonomía en tanto debía cumplir con el horario impuesto y que al ingresar a la página se verificaba el horario y que lo reportaba a través de WhatsApp.

Expresó que no se le informó en un inicio que tenía que hacer unas horas específicas de transmisión, pero al final supo que eran 80 horas, que esto se dio después de unos regaños por llegar tarde y le informaron que debía cumplir con dichas horas.

Aceptó que firmó un contrato de mandato pero que ella entendió que era una empleada y que así lo entienden en su país, que nunca le compartieron el contrato, que lo leyó frente a ella y tenía que ver con el alquiler de un espacio.

Precisó que la remuneración fue variable inicialmente 50/50, pero si duraba más de 6 meses sería 60/40 y que el dinero no le ingresaba a ella directamente sino al estudio.

Explicó que su actividad consistía en conectarse y hacer su presentación, baile o show, lo que generará más dinero, las horas que estaba en transmisión. Así mismo, ella podía ver los datos de cuantos tokens había y cuantos generaba en el tiempo de la transmisión.

Admitió que se le informó que debía afiliarse al sistema de seguridad social, pero como ella no tenía papeles no pudo acceder al seguro, además que recibió el pago de su salario en junio, pero con un descuento de \$210.000, que la última quincena fueron dos semanas y media y el día 25 de junio se enfermó por vaginitis y no pudo ir a trabajar. Que dos semanas antes de que se incapacitara, le había pedido dinero a MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ JIMÉNEZ para cubrir su tratamiento solicitándole \$200.000 y le comunicó que eso era lo que necesitaba, que

la demandada le afirmó que después le enviaría un correo, pero este nunca llegó, si no que la llamo el apoderado del estudio quien le informó que el contrato finalizaba el 9 de julio.

De otra parte, la pasiva en su interrogatorio de parte indicó frente al proceso de contratación de ANGIE MICHELLE BORRERO ROMER que primero realizó entrevista y luego un filtro para decidir si hacia la representación o no.

Después ingreso a laborar a través de un contrato de mandato el cual fue leído y firmado, precisó que en el mismo se dispuso que debía laborar 6 días a la semana, pero la demandante iba solo 3, que la demandante fue inconstante en la ejecución de su labor, además que presentó varios problemas de salud desde el inicio de la celebración del contrato.

Explicó que paga un espacio por cada una de las chicas que representa, entre ellas la demandante y admitió que ANGIE MICHELLE BORRERO ROMERO le avisa sobre la incapacidad y la pasiva la manifestó que tranquila que cumpliera su incapacidad, que eran 5 días, pero ella nunca volvió.

Refiere que en el contrato de mandato hay una cláusula que alude al abandono de la gestión que se pacta, y que genera una recompensa en favor de la demandada correspondiente a el valor de 20 días de transmisión. Frente a la misma, indicó que se había hecho efectiva y que era de \$820.000, que no es un porcentaje fijo, depende de lo que cada una de las representadas haga.

Admitió que ella era quien recibía el dinero y hacia los pagos por la representación, pero que la ganancia se divide. Además, sostuvo que se hacía cargo de la creación de cuentas, administrar el dinero, recibir el dinero, darles las instalaciones para que ellas puedan trabajar de buena manera y las capacitaba en caso tal que las representadas no tuvieran conocimiento alguno sobre el tema.

En relación con las ganancias, señaló que antes de 24.000 tokens, es decir, 23.999 tokens, obtenían una ganancia del 50% cada una y después de los 24.000 una ganancia de 60/40 cada una, el pago se realiza mediante transferencia, en el caso de la demandante mediante una cuenta en Bancolombia.

En relación con la transmisión, generalmente necesita un mínimo de tiempo para que no se caiga la página y el mínimo era de 6 horas y medias diarias de transmisión. Afirmó que hacía acuerdos en relación con los horarios, como les quedara mejor para que pudieran cumplir, decidiendo los horarios que eran de 6 a 8. Además, señalo que, debían cumplir unas horas quincenales, con el fin de que la pagina no se cayera, un total de 88 horas e hizo la relación de 78 horas cada 13 días, pero en caso de no cumplir con las horas estipuladas, las podían recuperar 15 días antes del pago.

Señaló que ella funge como mánager, por tanto, tenía una cuenta máster y creaba las cuentas de las modelos desde la misma, a las cuales tenían acceso, inicialmente les exigía 78 horas quincenales mientras se van acoplando.

Respecto a la capacitación adujo que si las modelos no tenían experiencia les explicaba cómo funcionaba la plataforma, como se trabaja, les realizaba una capacitación general y posteriormente una más explícita. Les explicaba el significado de algunas abreviaciones en inglés. Infirió que ese proceso, dependiendo de la chica, podía tardar entre 15 a 25 días, finalizó mencionando que les explicaba en transmisión y les brindaba soporte técnico.

Expuso que las actividades se hacían desde el lugar que les proporcionaban o desde la casa de las modelos, además afirmó que había un cobro por \$10.000 pesos por cada hora de retraso, teniendo en cuenta que significaba una pérdida por el espacio que ella tenía alquilado.

Manifestó que ella contaba con los soportes de todas las cuentas de cobro firmadas, las cuales se remitían por correo electrónico, y que, generalmente, siempre había un acuerdo entre las dos, sobre los descuentos que se realizaban, por ende, hasta que no aceptara la nómina no se generaba el pago.

Sostuvo que la demandante ANGIE MICHELLE BORRERO ROMERO, no fue despedida, toda vez que hay una cláusula en donde se da por terminado el contrato de mandato, la cual las dos partes la conocían y la consintieron.

En relación con la seguridad social, señaló que tenían especificado que cada una debía hacerse cargo de su seguridad social.

Frente al vestuario de las modelos, adujo que no se les daban indicaciones, si no consejos y recomendaciones que ella daba de acuerdo con el espacio que tenían. Señaló que había varias habitaciones y ellas podían elegir. Cada una tenía una habitación.

Admite que había una persona que le hacía el aseo a las habitaciones del estudio, que los elementos de trabajo le pertenecían a ella, se le pone en conocimiento un audio donde hace un llamado de atención y ante el mismo, afirma que hay una especificación frente al tiempo

Se le pone en conocimiento video en donde está la conversación con la señora NATALIA, a lo que refiere que era una asistente que tuvo por menos de un mes.

Admitió que el abogado llamó a la demandante, que fue el último audio que le puso en conocimiento, y expuso los extremos del 15 de mayo de 2022 al 30 de junio.

Dicho esto, encuentra esta falladora que de las pruebas recaudadas se extrae sin lugar a duda que la parte actora cumplió con la obligación de acreditar que prestó sus servicios de forma personal para la encartada entre el 15 de mayo y el 30 de junio del 2022, como modelo web cam. En tal medida, conforme las reglas enunciadas en el artículo 24 del C.S.T, se presume la existencia de un vínculo laboral.

Presunción de carácter legal que intento derruir la pasiva aduciendo que el contrato celebrado por las partes realmente fue un contrato por mandato y allega, como soporte de ello el documento suscrito por las partes.

No obstante lo anterior, el caudal de pruebas permiten confirmar que pese a que las partes suscribieron un contrato de mandato, en realidad lo que existió entre las partes fue un contrato de índole laboral, pues a todas luces se constata la configuración de los tres elementos esenciales del vínculo laboral, por manera que en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas reglado en el artículo 53 de la C.P, pese a la denominación que le dieron las partes al documento, se pudo constatar que en realidad lo que existió fue un vínculo laboral.

Ello es así, por cuanto la pasiva en el interrogatorio de parte confeso que era la dueña del espacio en el cual debía desarrollar las funciones la demandante, fue quien le suministró los elementos de trabajo a la promotora del juicio y le exigía el cumplimiento de un horario, tan es así que si bien aduce que el horario lo pactaban entre las partes, de sus propias manifestaciones se puede corroborar con meridiana claridad que se le estableció a la demandante un horario a cumplir de 5:00 pm a 9:00 p.m., le descontaban por las horas que no cumpliera y además se le exigía un término de horas determinadas a cumplir.

Aunado a lo anterior, de lo manifestado por la encartada en el interrogatorio, las conversaciones de WhatsApp e incluso las grabaciones de audio de las conversaciones telefónicas, en especial la del abogado del estudio (carpeta 10 Anexo Demanda Conversación) que le fue puesta de presente a la pasiva en su interrogatorio, se extrae sin dubitación alguna que la demandante no podía ausentarse cuando quisiera, por el contrario se le exigía justificar su inasistencia e incluso, se le hicieron llamados de atención, en tanto la pasiva aducía que no concordaban los días de la incapacidad con los ausentismos presentados por la demandante.

Por si fuera poco, la convocada a juicio, admite en el interrogatorio que ella misma les brindaba capacitaciones a las modelos, respecto a las actividades que debían ejecutar y les aconsejaba como debían ir vestidas, lo que se corrobora con uno de los audios allegados por la actora en el que en efecto se escucha cuando se le precisa a la demandante como vestir (carpeta 13 Anexo Demanda Conversación WhatsApp).

Todo lo cual, permite corroborar sin lugar a dudas que la demandante no era autónoma e independiente en el desarrollo de la actividad contratada, pues no podía disponer de su tiempo y por el contrario debía cumplir un horario, presentarse todos los días a laborar o justificar su inasistencia, so pena de recibir llamados de atención, recibió capacitación sobre como ejecutar las actividades contratadas, además se le indicaba como debía vestirse y los elementos de trabajo, así como la locación, eran suministrados por la encartada. Supuestos facticos que, sin lugar a duda, nos llevan a colegir que el contrato se desarrolló bajo una continua subordinación.

A más de ello, también reconoció la pasiva que era ella quien le cancelaba a la demandante mediante transferencia electrónica por la actividad desarrollada a una cuenta de Bancolombia, cuyo titular era el esposo de la actora. Lo que denota la existencia del último elemento distintivo de la relación laboral, esto es la remuneración.

Luego, es palmario que en este caso no solo se dan varios de los indicios que a previsto la jurisprudencia como indiciarios del vínculo laboral, sino que salta de bulto la configuración de los elementos esenciales del vínculo laboral.

Ahora, debemos destacar que el contrato de mandato, acorde las reglas descritas en el artículo 2142 del Código Civil, se encuentra descrito por el legislador así:

“El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera.

La persona que concede el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general mandatario.”

Nótese en tal sentido que, a diferencia del contrato laboral, el contrato de mandato implica que la gestión encomendada al mandatario sea realizada por cuenta y riesgo de este último, esto es, con plena autonomía. Lo que se reitera, no se dio en este caso, pues tal y como se ha expuesto en líneas precedentes, la demandante estaba lejos de poder realizar la actividad para la cual fue contratada acorde a las características propias del contrato que suscribieron las partes, en la medida en que en realidad siempre estuvo subordinada.

Aunado a ello, no se puede pasar por alto que ya la Corte Constitucional, ha sido enfática en precisar la necesidad de propender por la protección de los derechos laborales de los trabajadores de esta industria, pese a la precaria regulación en la materia, como se puede constatar en providencias como la T-109 del 2021, en la que se indicó:

“Hasta ahora no se ha expedido ninguna disposición que se ocupe de regular puntualmente la situación jurídica subjetiva de las personas que se dedican al modelaje webcam -dado que en la actualidad la única norma que se ha referido a este oficio es de carácter tributario-, lo cual se suma al enfoque específico de convivencia y seguridad del control a la actividad económica de las normas policivas, y a la variedad de términos en que se pacta entre las empresas y las personas la realización de esta actividad, tales circunstancias no excluyen que la misma esté sujeta a la observancia de la Constitución y las leyes, y que en tal sentido, según el caso concreto, sea posible la eventual declaratoria de una relación laboral con lo que de ello se desprende.”

Bajo estas premisas, si bien el documento suscrito por las partes podía indicar que la relación era de carácter civil, fue ejecutado como un verdadero contrato de trabajo y en consecuencia, en ningún dislate incurrió la falladora de primer grado al declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo.

3. Costas

En esta instancia a cargo del extremo demandado. Liquidese como agencias en derecho la suma de \$700.000.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales el 23 de marzo del 2023, acorde lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: COSTAS En esta instancia a cargo del extremo demandado. Líquidese como agencias en derecho la suma de \$700.000.

TERCERO: Por secretaría procédase a surtir la notificación por Edicto.

(Firma Electrónica)
YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA
JUEZA

Firmado Por:

Yeimmy Marcela Posada Acosta

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 036

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **609b4e10bc636a11e9afa4d68af271d23cb9ff20039577616a58c56147571429**

Documento generado en 11/12/2023 12:22:47 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>