INFORME SECRETARIAL. En la fecha paso al Despacho del señor Juez el presente proceso de única instancia para imprimírsele el trámite a la consulta de la sentencia proferida por el a-quo, informando que ya se encuentra vencido el término del traslado para que las partes presentaron sus alegatos, sin que las mismas emitieran pronunciamiento alguno. Sírvase proveer.

Guadalajara de Buga, 28 de septiembre de 2022

REINALDO POSSO GALLO
El Secretario.

RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
GUADALAJARA DE BUGA VALLE

PROCESO: ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA (Consulta Sentencia)
DEMANDANTE: CIRO ROMAN CERON
DEMANDADA: ALBERTO HERNEY CAMPO
RADICACIÓN Nº:76-111-41-05-001-**2020-00029**-01

AUDIENCIA No 0174

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

A continuación se procede por el Despacho, a pronunciar la:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA No 0089

Conforme lo dispuesto por la Ley 2213 del año 2022, pasa este Juzgado en Segunda Instancia a resolver en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, la CONSULTA a la SENTENCIA No.013 de fecha 02 de septiembre de 2020 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Guadalajara de Guadalajara de Buga V., dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia.

ANTECEDENTES y ACTUACIÓN PROCESAL

Indica el demandante en su libelo introductorio, que presto sus servicios personales al señor ALBERTO HERNEY CAMPO; que dicha vinculación se concretó de manera verbal para laborar en la finca la juliana, ubicada en una vereda del municipio de Restrepo. Indico que la prestación del servicio inicio el 02 de octubre del año 2018, desempeñando el cargo de coordinador de labores de campo, en un horario de martes a viernes de 7 a.m. a 12 p.m. y de 1 p.m. a 4 p.m., la remuneración era mensual, el valor del día de trabajo era de $50.000,00 y sus servicios fueron prestado hasta el 22 de marzo del año 2019. Solicitando finalmente como pretensiones, se declare la existencia de un contrato de trabajo realidad entre las partes, en la modalidad a término indefinido, con extremos temporales del 02 de octubre de 2018 al 22 de marzo del año 2019 y como consecuencia de tal declaratoria se condene a la parte demandada al reconocimiento y pago de los salarios entre el 02 de octubre del año 2018 al 22 de marzo del año 2019.

FUNDAMENTOS DEL FALLO CONSULTADO

El a-quo profirió la sentencia objeto de consulta, declarando probada de oficio la excepción de inexistencia de relación laboral o vínculo laboral, absolviendo en consecuencia al demandado de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenando en costas a la demandante, sustentó su decisión de primer grado en que no se probaron los elementos constitutivos de un contrato de trabajo

ALEGACIONES FINALES

Las partes no presentaron alegatos finales.

CONSIDERACIONES:

PROBLEMA JURIDICO

Se centra el mismo en establecerse por parte de esta judicatura en segundo grado, si tal como lo decidió el a-quo, el demandante no logro probar la existencia del contrato de trabajo realidad alegado.

CASO CONCRETO.

Pretende el demandante, CIRO ROMAN CERON, le sea reconocido un contrato de trabajo con el demandado ALBERTO HERNEY CAMPO en los extremos temporales ya señalados, y, en consecuencia, se condene a éste, al reconocimiento y pago de las obligaciones laborales correspondientes.

De entrada, se precisa que la decisión absolutoria consultada ha de sostenerse en esta sede, en razón a que no se probó la existencia del contrato realidad deprecado por el señor CIRO ROMAN CERON.

De la lectura de las pretensiones deprecadas por el demandante de la presente acción, tenemos que el primer tema a analizar lo constituye la existencia del contrato laboral entre los extremos de la Litis, habida cuenta que de allí penden las demás pretensiones de la demanda. En esa tónica, tenemos que es imperativo para el surgimiento del mencionado vínculo contractual, la concurrencia de los presupuestos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, en directa relación con lo dispuesto en el artículo 24 de la misma codificación, relativa a la presunción de que toda prestación personal del servicio se considera que está regida por un contrato de trabajo, que por ser de estirpe legal admite prueba en contrario.

El onus probandi o carga de la prueba, para la demostración de lo anterior, radica en cabeza de la parte demandante, en virtud de lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable al proceso laboral por remisión analógica expresa que consagra el artículo 145 del estatuto adjetivo laboral. Disposición en la que se establece, que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, en el caso concreto, el supuesto factico contenido en el artículo 23 antes citado.

De esa manera, procede este juzgador de segunda instancia a analizar si existe suficiencia demostrativa por parte del demandante, respecto a la prestación personal de algún servicio en favor del demandado, para así verificar la procedencia de efectuar un examen sobre los demás elementos del contrato de trabajo; sobre el particular tenemos que conforme a la prueba documental y la testimonial decretada y practicada por el a-quo, no se pudo establecer la

prestación personal del servicio por parte del demandante y a favor del demandado, tal como lo exige el literal a) del artículo 23 del C.S.T.

En lo concerniente al elemento de la subordinación que debe existir en una relación laboral, tampoco se logró establecer aspectos tales como el cumplimiento de un horario por parte del señor CIRO ROMAN CERON, y mucho menos se pudo establecer que éste, el demandante, recibiera ordenes, instrucciones o directrices del supuesto empleador.

En cuanto al salario, no se demostró que el aquí demandante recibiera del supuesto empleador la suma de $50.000,00 como concepto de salario, por el contrario se pudo establecer que el dinero que percibió el demandante en alguna ocasión, fue producto de la venta de una cosecha de frijol, y fue el propio demandante en el interrogatorio de parte, quien manifestó que tal dinero se repartió entre los dos, en un porcentaje, situación está que no se asemeja a una relación laboral, tal como acertadamente lo dedujo el a-quo en su sentencia.

Conforme a lo anterior, y tal como se indicó en momento previo, para que se configure la relación laboral deben probarse los elementos propios del contrato de trabajo, de tal suerte que en el presente asunto encuentra esta judicatura que los mismos no lograron ser demostrados por el demandante a plenitud como lo consagra la normativa que rige en esta especialidad.

Colofón de todo lo expuesto se confirmará la sentencia objeto de consulta, y en razón a que el conocimiento del asunto se dio en virtud del grado jurisdiccional de consulta, no habrá condena por concepto de costas en esta sede.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE GUADALAJARA DE BUGA, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la SENTENCIA No.013 de fecha 02 de septiembre del año 2020, proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Guadalajara de Guadalajara de Buga Valle, por las consideraciones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: En firme la presente providencia hágase devolución de la actuación al Juzgado de origen. La notificación se hará por edicto a las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,

Motta

INFORME SECRETARIAL. En la fecha paso al Despacho del señor Juez el presente proceso de única instancia para imprimírsele el trámite a la consulta de la sentencia proferida por el a-quo, informando que ya se encuentra vencido el término del traslado para que las partes presentaron sus alegatos, solo la demandada se pronunció al respecto. Sírvase proveer.

Guadalajara de Buga, 28 de septiembre de 2022

REINALDO POSSO GALLO
El Secretario.

RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
GUADALAJARA DE BUGA VALLE

PROCESO: CONSULTA ORDINARIO DE ÚNICA (Contrato Trabajo)
DEMANDANTE: MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES
DEMANDADA: GIT ORGANIZACION EST SAS.
RADICACIÓN: 76-111-41-05-001-**2018-00259-01**

AUDIENCIA No 0176

Guadalajara de Buga, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

A continuación se procede por el Despacho, a pronunciar la:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA No 0090

Conforme lo dispuesto por la Ley 2213 del año 2022, pasa este Juzgado en Segunda Instancia a resolver en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, la CONSULTA a la Sentencia No 0076 de fecha 03 de abril de 2019 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Guadalajara de Guadalajara de Buga V., dentro del proceso ordinario laboral de única instancia de la referencia.

ANTECEDENTES y ACTUACIÓN PROCESAL

En el proceso que culminó con la sentencia absolutoria objeto de consulta, se probaron los siguientes aspectos: que entre la demandante y demandada GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S. se pactó un contrato de trabajo. Los extremos temporales fueron entre el 23 de febrero de 2016 al 27 de febrero de 2018. La remuneración mensual fue de un SMLMV. A partir del 28 de febrero de 2018 se constituyó una sustitución patronal entre GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S. y la integrada al contradictorio LACTEOS LA CALIDAD S.A.S. La demandante continuó prestando servicios para la integrada LACTEOS LA CALIDAD S.A.S. a partir de esa fecha como la empresa usuaria.

Solicitó la demandante la indemnización por falta de pago de prestaciones sociales consagrada en el artículo 65° del C.S.T., frente al periodo reconocido por la demandada GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., pretensión esta que le fue desfavorable.

FUNDAMENTOS DEL FALLO CONSULTADO

El a-quo en la sentencia objeto de consulta, indico que se produjo una sustitución de empleadores suscitada a partir del 28 de febrero de 2019 entre el antiguo empleador GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S. y el nuevo empleador LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., y que en consecuencia de lo anterior se entiende que el contrato de trabajo no ha terminado, por lo cual no puede

exigirse a la demandada e integrada al contradictorio la indemnización por falta de pago del artículo 65 del CST, pues para que esta prospere, es requisito indispensable para su consolidación que el contrato de trabajo efectivamente haya terminado, lo cual en el presente asunto no ha ocurrido.

ALEGACIONES FINALES

ELIANA TRUJILLO CALDERÓN, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.130.617.742 de Cali, abogada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional No. 216.311 del Consejo Superior de la Judicatura, apoderada judicial de la sociedad GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., dentro del término, se pronunció, en los siguientes términos:

La Empresa GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., presta sus servicios bajo los parámetros de la Ley 50 de 1990, que reguló lo concerniente a las empresas de servicios temporales y su forma de contratación, a fin de proteger los intereses de las partes en la relación laboral, en su artículo 71, definió dichas empresas como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual adquiere respecto de estas el carácter de empleador.

A su vez, el artículo 73 de la citada ley, establece que se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales. El artículo 74 señala que los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión, y que estos últimos son los que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

De otra parte, el artículo 77 prescribe que los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos:
(i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Estas mismas hipótesis son descritas en el artículo 13 del Decreto 24 de 1998 "Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales", en cuyo parágrafo (modificado por el artículo 2 del Decreto 503 de 1998) se consagra: "Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, inspeccionará y sancionará el incumplimiento de esta disposición en los términos señalados en el presente Decreto".

Finalmente, el artículo 78 de la Ley 50 de 1990 regula que las empresas de servicios temporales son responsables de la salud

ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

De acuerdo con las disposiciones legales que se acaban de transcribir, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que, de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores.

En el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudirse a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Con ello se evita que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales se convierta en lo ordinario, en la regla general.

La empresa GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., contrato a la Señora MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, mediante contrato laboral por obra o labore fecha 22 de febrero 2016, para prestar sus servicios en misión dentro de la empresa usuaria LÁCTEOS LA CALIDAD S.A.S., durante el vínculo laboral la empresa GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., cancelo puntualmente sus prestaciones sociales, salarios, seguridad social y demás emolumentos de Ley.

Es de aclarar, que una vez, se cumplió la temporalidad, la empresa GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., no dio por terminado el vínculo laboral con la Señora CARDENAS GRANOBLES, si no, que realizo fue la Sustitución Patronal, el día 27 de febrero de 2018, a la empresa LACTEOS LA CALIDAD S.A.S; Sustitución patronal que se hizo efectiva a partir del 27 de febrero de 2018, ya que la Señora MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, fue afiliada como dependiente de la empresa LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., e incluida en la nómina de la misma.

La empresa GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., durante el vínculo de la relación laboral y hasta la fecha de la sustitución patronal, es decir, 27 de febrero de 2018, cancelo todas las prestaciones sociales, liquidación y demás emolumento de Ley a la Señora MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, prueba de ello fue que se consignó la liquidación de prestaciones sociales a órdenes del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, el día 22 de junio de2018, lo anterior, debido a que las cuentas bancarias de la empresa LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., se encontraban embargadas, situación que fue de total conocimiento de la demandante y a quien se le entrego el correspondiente comprobante de consignación de prestaciones legales para su reclamación.

Hago la aclaración que a mi poderdante, le están realizando el cobro de ciertos valores por indemnización moratoria, situación que no aplica en el presente caso, ya que como se ha manifestado, la Sociedad GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., cancelo todos y cada una de las prestaciones sociales a la demandante al momento de la sustitución patronal a la empresa LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., prueba de ello es la consignación de la liquidación de prestaciones sociales que se realizó a órdenes de la demandante en el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, por concepto de pago

liquidación, el día22 de junio de 2018, debido a que la empresa LACTEOS LA CALIDA S.A.S., tiene las cuentas bancarias embargadas.

De lo anterior, No hay lugar a dudas, que mi representada mientras duro el vínculo laboral con la Señora MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, cumplió con todos los requisitos de Ley con empleador, por tal motivo, no puede la demandante establecer que se incumplió con algún aspecto laboral, siempre se le garantizaban sus derechos como a todos los empleados de GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S, pues durante todo el tiempo que la actora prestó sus servicios y hasta la fecha de la sustitución patronal se liquidó y pago todas la obligaciones laborales, tales como prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios y pago de la seguridad social (EPS, ARL, FONDO DE PENSION, CAJA DE COMPENSACION), Salarios y Auxilio de Transporte y todos los demás emolumentos de Ley en su debida oportunidad y sin retardo alguno en sus pagos.

Razón por la cual, solicito al Honorable Despacho, confirmar la Sentencia N° 0076 de fecha 03 de abril de 2019, mediante la cual ABSUELVE a mi representada GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., de todas las pretensiones formuladas por la demandante Señora MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Buga –Valle del Cauca.

CONSIDERACIONES:

PROBLEMA JURIDICO

Se centra el mismo en establecerse por parte de esta judicatura en segundo grado, si tal como lo decidió la a-quo, la parte codemandada debe ser absuelta de la pretensión elevada por la demandante tendiente a obtener la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T.

CASO CONCRETO.

Pretende la demandante, MARIA XIMENA CARDENAS GRANOBLES, le sea reconocida y pagada la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T., a la que dice tener derecho.

De entrada, se precisa que la decisión absolutoria consultada ha de sostenerse en esta sede, en razón a que se probó en el trámite del proceso que se produjo la figura de la sustitución patronal consagrada en el artículo 68 del C.S.T., entre el antiguo empleador GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S. y el nuevo empleador LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., continuando en la actualidad vigente el vínculo laboral entre la demandante y el nuevo empleador, por lo que no procede el pago de la indemnización aquí reclamada, tal como se procede a explicar a continuación.

No existe discusión respecto a que entre la demandante y demandada GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S. se pactó un contrato de trabajo, y que los extremos temporales fueron entre el 23 de febrero de 2016 al 27 de febrero de 2018, con una remuneración mensual de un (01) SMLMV.

Ahora bien, la indemnización por falta de pago, pretendida por la demandante y estatuida en el artículo 65 del CST, tiene como supuesto normativo para su exigibilidad, que en efecto el contrato de trabajo haya terminado, así las cosas, corresponde a este juez de segunda instancia determinar, en primer lugar, si la relación laboral entre las partes terminó, y en segundo orden, si al terminar dicha relación el empleador cancelo a su trabajadora las prestaciones sociales correspondientes.

Así las cosas, tenemos que inicialmente la demandante fue contratada por la EST GIT ORGANIZACIONAL EST S.A.S., para prestar sus servicios en misión a la Empresa Usuaria LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., bajo el cargo de MERCADERISTA, y que entre éstas se suscitó una sustitución patronal al 27 y 28 de febrero de 2018, siendo la nueva empleadora LACTEOS LA CALIDAD S.A.S., a partir de esa fecha.

Sobre el particular, de la figura sustancial de la SUSTITUCIÓN PATRONAL, el artículo 67º del CST la define como *"…todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios."*; y el artículo 68 ibidem respecto al mantenimiento del contrato de trabajo advirtió que *"La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes."*; en cuanto a la responsabilidad del antiguo y nuevo empleador el artículo 69º del CST consagra lo siguiente:

"1. El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisfaciere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo."

De la lectura de las pretensiones deprecadas por la demandante de la presente acción, tenemos que la indemnización por falta de pago, pretendida por la misma y estatuida en el artículo 65 del CST, tiene como supuesto normativo para su exigibilidad, que en efecto el contrato de trabajo haya terminado, para el caso objeto de decisión el contrato de trabajo de la demandante no se terminó por la existencia de una sustitución de empleadores para el 28 de febrero de 2018, por lo que le asiste razón al a-quo al negar el reconocimiento de la indemnización por falta de pago.

Colofón de todo lo expuesto se confirmará la sentencia objeto de consulta, y en razón a que el conocimiento del asunto se dio en virtud del grado jurisdiccional de consulta, no habrá condena por concepto de costas en esta sede.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE GUADALAJARA DE BUGA, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la la Sentencia No 0076 de fecha 03 de abril de 2019 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Guadalajara de Guadalajara de Buga Valle, por las consideraciones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: En firme la presente providencia hágase devolución de la actuación al Juzgado de origen. La notificación se hará por edicto a las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,

Motta