



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente:
Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICADO	44-650-31-05-001-2018-00164-01
DEMANDANTE	•LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE C.C. 1.120.738.521 •NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA C.C. 39.046.779
DEMANDADOS	•FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PRODUCTIVAS Y SOCIALES, FUNDALIANZA, hoy FUNDACIÓN FUNDALIANZA “FUNDALIANZA” NIT. 819.005.064-5

Riohacha, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023)
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 039)

1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandante, contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, el 12 de septiembre de 2022, dentro del presente proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA** contra **FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PRODUCTIVAS Y SOCIALES FUNDALIANZA**, hoy **FUNDACIÓN FUNDALIANZA “FUNDALIANZA”**

2. ANTECEDENTES.

2.1. La demanda.

Las señoras **LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA** mediante apoderado judicial, instauraron proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia contra la **FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PRODUCTIVAS Y SOCIALES FUNDALIANZA** hoy **FUNDACIÓN FUNDALIANZA “FUNDALIANZA”**, pretendiendo que se declare la existencia de un contrato realidad que inició el 12 de julio y terminó el 15 y 31 de diciembre de 2017 respectivamente para cada una de las demandantes, el cual terminó de manera unilateral y sin justa causa; que como consecuencia de lo

anterior, la demandada debe pagar la indemnización por despido injusto y la licencia de maternidad proporcional a la no cotización de los aportes a la seguridad social, además de liquidar las prestaciones sociales. Pide además que se condene al pago de la sanción moratoria contemplada en el artículo 99 inciso 3 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías correspondientes al año 2017 al fondo o cuenta individual del trabajador, así como la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T., por no haber cancelado a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones sociales debidas, lo cual debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago.

Pidió como pretensión subsidiaria, la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y consecuentemente se ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales por el tiempo que permanezca cesante.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

2.1.1. Que las demandantes suscribieron con la FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PRODUCTIVAS Y SOCIALES (FUNDALIANZA) un contrato de trabajo, el cual se quiso figurar como contrato de prestación de servicios, en los cargos de monitora.

2.1.2. Que la jornada laboral era la máxima legal, es decir 8 horas diarias de lunes a sábado, con una remuneración de \$2.800.000 y \$3.500.000.

2.1.3. Que las trabajadoras a pesar de la apariencia formal del contrato de prestación de servicios, siempre prestaron un servicio personal bajo la dependencia del empleador, estando sujeta a la subordinación de sus superiores, cumpliendo el reglamento de trabajo y un horario dentro y fuera de las instalaciones de la sede.

2.1.4. Que las trabajadoras no podían ausentarse o dejar de asistir hasta que terminara de realizar los trabajos asignados, dentro del horario establecido por el representante legal de la demanda, no obstante, recibía memorandos o llamados de atención y se le realizaban descargos por su incumplimiento en sus labores, estatutos propios de un contrato de trabajo.

2.1.5. Que el lugar para el desarrollo de las labores eran las instalaciones de la FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PRODUCTIVAS Y SOCIALES (FUNDALIANZA), ubicadas en el municipio de Fonseca.

2.1.6. Que el día 12 y 22 de noviembre de 2017 las demandantes dieron positivo dentro de unos exámenes, resultando embarazadas, lo cual fue comunicado al empleador, no obstante el 15 y 31 de diciembre de 2017 el patrono de manera unilateral y sin justa causa dio por terminado el contrato de trabajo.

2.1.7. Que, al momento de la terminación del contrato, no se les cancelaron las prestaciones sociales durante el tiempo laborado, ni tampoco se encontraba al día en el sistema de seguridad social integral, ni con los parafiscales del SENA, ICBF y cajas de compensación.

2.1.8. Que igualmente tampoco cumplió con la obligación de consignar las cesantías en una cuenta individual a nombre del trabajador, ni pagó el auxilio de transporte.

3. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

3.1.1. La demanda fue admitida el 24 de julio de 2018¹ y se dispuso la notificación a la parte demandada.

3.1.2. La demandada FUNDACIÓN FUNDALIANZA, fue notificada personalmente el 7 de septiembre de 2018² y a través de apoderado contestó la demanda, con total oposición a las pretensiones de la demanda, alegando que lo contratado fue, a través de contratos civil y comercial y nunca concurren los elementos propios de una relación laboral. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: i) INEXISTENCIA DE OBLIGACIONES, ii) AUSENCIA DEL DERECHO SUSTANTIVO, iii) PRESCRIPCIÓN, iv) PAGO, v) GENÉRICAS y, vi) BUENA FE.

3.1.3. El juzgado mediante providencia del 22 de octubre de 2018³, tuvo por contestada la demanda y citó a la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS. No obstante lo anterior, en auto del 28 de marzo de 2019, se repuso la providencia y se inadmitió la contestación de la demanda, la que una vez subsanada, el 27 de mayo de 2019 se tuvo por contestada (folio 189 y siguientes).

3.1.4. La audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio, se llevó a cabo el 31 de enero de 2019⁴.

4. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia, el doce (12) de septiembre de dos mil veintidós (2022), en la que declaró probada la excepción de inexistencia de obligaciones propuesta por la parte demandada y, en consecuencia, absolvió a la sociedad demandada, condenando en costas a la parte demandante.

Consideró el funcionario de primer grado que, conforme al artículo 24 del CST, al trabajador no le basta demostrar la prestación personal del servicio para presumir que el vínculo fue de carácter laboral, ya que debe acreditar los demás elementos para considerar que, la prestación del servicio se trata de una verdadera relación laboral, los que en el caso, las demandantes no lograron acreditar.

¹ Numeral 02 del expediente digital de primera instancia

² Numeral 03 ibídem

³ Numeral 04 ibídem

⁴ Numeral 07 ibídem

5. RECURSO DE APELACIÓN.

5.1. El apoderado judicial de la parte actora, interpuso el recurso de apelación, alegando que se probaron los dos primeros requisitos del artículo 24 del CST, estos son, la prestación del servicio y el salario como retribución por la jornada laboral, por lo que debe examinarse el de la subordinación, dado que se presume y la carga de la prueba era del empleador para derrumbarla, lo cual no cumplió.

Que está demostrado que las demandantes laboraron hasta altas horas de la noche, porque no podían terminar la jornada laboral, sin cumplir con el trabajo encomendado, por lo que dicha supervisión permanente encubría la subordinación, por lo que se queja que el juez de primera instancia, no hubiera advertido dichas particularidades.

Que, de las pruebas testimoniales allegadas al plenario, se probaron los tres elementos para la existencia de la relación laboral; que no existió supervisión, sino subordinación, porque había órdenes que debían cumplir, por lo que pide que se analice de manera clara y detallada.

Que se interpretó de mala manera los testimonios de ALMA GONZÁLEZ DE ARIZA, y el de las demandantes, para cada proceso; así como el testimonio de RUBIELA que fue impertinente, porque nunca tuvo conocimiento, solamente se basó en decir cosas detalladas y superficiales y nunca atacó la parte de la subordinación; que se basó en defender la parte demandada de la supervisión del contrato, además de que, nunca estuvo presente en el sitio de los hechos.

5.2. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

5.2.1. En el curso de esta instancia, la parte actora solicita que se revoque totalmente la sentencia de primera instancia, fundado en que el actuar del juez es contraria a la ley, de acuerdo a los procedimientos legales que se han llevado sobre este tipo de procesos, en los cuales se pretende la declaratoria de un contrato realidad.

Que una vez acreditada la prestación personal del servicio, se invierte la carga de la prueba y es el demandado quien debe demostrar que la relación entre las partes es distinta de una laboral, conforme a las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas la de fecha 15 de febrero de 2017 radicado 47044 y la SL16528 de 2016, ambas con Ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga.

Que además, dentro del plenario con total asidero y convencimiento bajo la presunción, se logró acreditar los tres elementos del contrato de trabajo, entre ellos la subordinación laboral deprecada, con los testimonios de LUISELA MEJÍA PITRE, NAYIBIS SABALZA Y ALMA GONZÁLEZ ARIZA y contrario a ello, la parte

demandada no logró desvirtuarlo, pues el único testimonio fue inconcluso y con el interrogatorio de parte de la actora, sirvió de base para demostrar el contrato de trabajo y los elementos de forma.

Que se insinuó sobre un llamado de atención por llegar tarde, hecho que desdibujó la configuración del contrato de prestación de servicio, pero que el juzgado no advirtió nada al respecto, punto en el cual se debe estudiar la subordinación, que conforme a la jurisprudencia se caracteriza por dar órdenes e instrucciones al trabajador e implica la facultad de imponer sanciones disciplinarias, cuando las incumplen y puede dar lugar al despido.

Que la sentencia C-386 de 2009 enuncia las reglas constitucionales en las que debe estar enmarcada la subordinación, para lo cual cita la sentencia 44191 del 18 de junio de 2014 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, para luego insistir en que la subordinación laboral se presume, por lo que es el empleador o contratante a quien le corresponde desvirtuarlo.

Reitera que los testimonios fueron contestos, exactos y completos, expresando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en la que se dieron los hechos, las funciones desempeñadas por las demandantes, su horario y jornada laboral, las órdenes impartida por el señor CESAR BARRIOS Y FABIAN DAZA (FUNDALIANZA), además la imposibilidad de ausentarse del cargo, protocolos para pedir permiso, falta de autonomía en el cargo, salarios, extremos laborales, las herramientas de trabajo de propiedad de FUNDALIANZA, en los que no se denota ánimo de defraudación y debe darse toda la credibilidad; que está probado el elemento de la subordinación a juicio de las pruebas practicadas, pues las trabajadoras se encontraban sometidas a las órdenes y lineamientos de la Fundación y cumplían un horario de trabajo, de acuerdo a lo indicado por los testigos, aunado a que aparece un memorando donde se le cuestiona por su llegada tarde al sitio de trabajo, el cual no puede ser utilizado para los contratos de prestación de servicios, porque pierden su naturaleza de independencia.

Que además como ya lo advirtió, la carga de la prueba era de la demandada, quien debía probar que las funciones desempeñadas por las demandantes se cumplieron con autonomía e independencia y no subordinación, por lo que se impone el artículo 53 de la Constitución Política.

Que el problema jurídico a resolver es si las órdenes impuestas eran dadas con la figura de la subordinación laboral o eran órdenes de supervisión en contratos civiles, pues estima que están probados los elementos diferenciadores de la subordinación y supervisión, dado que no eran independientes en sus decisiones, no fijaban su horario de trabajo, tenían vigilancia permanente de actividades, las herramientas de trabajo eran ajenas, debían pedir permiso para ausentarse del trabajo y cumplían reglamentos internos de trabajo.

Que entonces supervisión es verificar sin ordenar, observar sin dirimir, ni quejas, ni llamados de atención sobre los hechos realizados, verificar el lleno de los requisitos exigidos en un contrato, analizar el cumplimiento de acciones y el contratista es libre de realizar de modo tiempo y cantidad de trabajo que lo obliguen, es decir puede realizar su labor a la hora que le parezca sin sentirse agobiado y mucho menos coaccionado sobre los trabajos encomendados; que las demandantes nunca pasaron por lo anterior y contrario a ello, tenían jefe o superior, eran dependientes en sus acciones y decisiones, las herramientas no eran propias, tenían reglamento interno de trabajo, cumplían horario, debían pedir permiso para abandonar o ausentarse del trabajo y recibían órdenes permanentemente.

Que por lo anterior, la sentencia no se acompasa con la jurisprudencia citada y sin lugar a dudas es similar a los más de 600 procesos que se han fallado respecto de Eduvilia María Fuentes Bermúdez, motivo por el cual pide que se revise la jurisprudencia y las sentencias dictadas sobre estos casos.

6. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, por lo que el fallador de segunda instancia, se sujetará al principio de consonancia del artículo 66A, según el cual la decisión se desatará con estricto apego a la materia objeto del recurso de apelación.

Por otro lado, se advierte que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

6.1. COMPETENCIA.

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

6.2. Problema Jurídico

- ¿Es acertada la decisión del funcionario de primer grado, al no encontrar acreditado los elementos de la relación laboral, para la declaratoria de un contrato realidad?

6.3. TESIS DE LA SALA.

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, tal y como se demostrará a continuación.

6.4. FUNDAMENTO NORMATIVO

El artículo 22 del CST define el Contrato de trabajo es 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 ibídem explica que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren 3 elementos esenciales: **a.** La actividad personal del trabajador; **b.** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador; y **c.** Un salario como retribución del servicio.

6.5. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL:

JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA CASACIÓN LABORAL.

En cuanto a los elementos del contrato de trabajo, nuestra más alta Corporación, en sentencia SL13020-2017 radicación N.º 48531 MP. Dr. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha conceptuado:

“...el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador ... que se constituye en su elemento esencial y objetivo conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 1 de la Ley 6 de 1945 al consagrar, que «hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio», y tal como lo repitiera en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador 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”.

Carga probatoria de los extremos de la relación laboral (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de marzo de 2006 Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009 Rad. 33849, 6 de marzo de 2012 Rad. 42167) expuso:

*“(...) esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero **se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo**, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.*

En lo referente a la primacía de la realidad, la sentencia SL4330-2020 radicado 83692 del 21 de octubre de 2020 Magistrada Ponente la DRA. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, señaló:

“... el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Este mandato suprallegal es transversal en el derecho laboral, por tanto resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso desmantelar situaciones de simple interposición, entre otros."

3.5. CASO CONCRETO.

Para resolver el problema jurídico planteado es preciso identificar que se cumplan con los requisitos señalados en el artículo 23 del C.S.T., para la configuración del contrato de trabajo; puesto que en principio la carga de la prueba de conformidad con el artículo 167 del C.G.P. de aplicación analógica por expresa remisión del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., le impone a la parte que alega el derecho, probarlo mediante elementos idóneas y con base en ellos, el fallador adoptará su decisión.

Así mismo la legislación laboral ha establecido a favor del trabajador la presunción legal contenida en el artículo 24 de la codificación sustantiva laboral, que pregona que al trabajador le basta con demostrar la prestación personal del servicio, para entender que el vínculo se encuentra regido por un contrato de trabajo, es decir, acreditado el primer elemento esencial arriba mencionado, surge en beneficio del trabajador la presunción relativa a entender que la actividad personal desplegada se desarrolló con ocasión de un contrato de trabajo, relevándosele de probar los restantes elementos y asignándosele a quien discute la existencia de este tipo de relación la carga de desvirtuar dicha presunción.

Lo anterior conlleva a la Sala a analizar la actividad probatoria desplegada por las partes, para entonces decidir si realmente existió un contrato de trabajo, o, por el contrario, no se acreditó la subordinación como elemento esencial de una relación laboral, por lo que la vinculación se dio de acuerdo al contrato de prestación de servicios firmado entre las demandantes y la demandada.

Veamos, no es discutible por estar acreditado con la documental aportada con la demanda, en la que las demandantes firmaron un contrato de prestación de servicios con la sociedad demandada y en el caso de Luisela Mejía se aportó únicamente el otrosí, para prorrogar el tiempo contratado; que el cargo contratado era la prestación de servicios profesionales como monitora de campo y asistente de monitoreo de la zona sur, en el proyecto Plan de Alimentación PAE, el cual corría por su cuenta y riesgo con plena autonomía técnica y administrativa, según se aduce en los documentos.

De acuerdo a lo anterior, sería procedente aplicar la presunción del artículo 24 del CST, sin embargo, al valorar el material probatorio allegado se observa que no se encuentra acreditado el requisito de la subordinación, para dar la convicción de la existencia de un contrato de trabajo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1439-2021 radicación 72624 de fecha 14 de abril de 2021 con ponencia de la Magistrada

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, señala que la subordinación es la clave de bóveda en la determinación de una relación de trabajo subordinada, dado que es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial; que en los contratos comerciales, como en los laborales, puede estar presente la prestación personal del servicio y la remuneración, por tanto, la dependencia es el factor que marca la diferencia entre uno y otro⁵. Agrega la Corte que a diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado – entrega de un bien o un servicio- y, por tanto, se fijan las condiciones para el lograr una meta, en los contratos laborales el empleador ejerce un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales, por lo que señala que hay indicios que sirven para determinar la relación de trabajo subordinada, en los siguientes términos:

*“La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales **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)**”⁶.*

De cara al asunto, la decisión tomada por el funcionario de primer grado se ajusta a derecho, pues revisado el material probatorio las pruebas recaudadas no logran acreditar el elemento de la subordinación, tal como pasa a verse:

NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA, como testigo para el proceso de LUISELA MEJÍA PITRE expuso que ella era su subalterna, a quien le daba órdenes y ella a su vez, también recibía órdenes de sus superiores, que el horario era desde muy tempranas horas de la mañana hasta altas horas de la noche; que estuvo presente en el momento de la contratación, porque siempre hacían reuniones y en ese momento, fue donde les asignaron las funciones a cada una en la ciudad de

⁵ La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, «faculta a éste [sic] 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». La doctrina ha subrayado que la subordinación es la causa del contrato de trabajo, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales.

⁶ En general, podría afirmarse que los indicios construidos por la Sala Laboral coinciden con los descritos en la Recomendación n. 198 de la OIT, instrumento que reseña los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

Barranquilla; que Luisela era monitora de campo y se encargaba de verificar las instalaciones de las cocinas de los colegios, identificar las necesidades que habían en las cocinas y diligenciaba todos los formatos que les solicitaba el señor CESAR BARRIOS y el señor FABIAN DAZA, se encargaba además de tener constante comunicación con los rectores, profesores de colegio, porque en algunas ocasiones los monitores debían verificar que efectivamente los alimentos llegaran a los colegios, ya fueran materia prima o fueran industrializados; que la señora LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE cumplía sus funciones en la zona urbana y rural del municipio de San Juan; que no tenían un horario estipulado, pero debían iniciar desde las 7 a.m. y a veces eran las 10 u 11 de la noche y todavía estaban trabajando y en constante comunicación con el jefe Cesar Barrios; que hasta que no se terminara la actividad o que estuvieran muy cansados, era que decían que mañana continuaban, que incluso muchas veces llamó a Luisela en horas de la noche y siempre estaban en comunicación, ya fuera por teléfono o a veces personalmente; que FUNDALIANZA le cancelaba la suma de \$2.800.000 y era ella quien le daba órdenes por ser la jefe o a veces, el señor CESAR BARRIOS; que recibían directrices para desarrollar el trabajo que hacían, por ejemplo CESAR BARRIOS y ella le decían a LUISELA a qué colegio visitar, qué preguntas hacer, qué verificar, cómo debía hacer su trabajo, cómo debía diligenciar los formatos, la periodicidad con que debía hacerlo y qué debían verificar en las instalaciones concretamente en las cocinas que ella visitaba en los diferentes colegios, lo cual se hacía diariamente, para corroborar si llegaban los alimentos. Agregó que, luego de realizar las órdenes desarrolladas se compilaba la información y se hacía un resumen de todas las necesidades que se encontraban en las diferentes cocinas de los colegios que visitaba y reportaba todo lo relacionado con las visitas; que no podía ausentarse del sitio de trabajo sin avisar al jefe o al señor Cesar Barrios que era el director del proyecto; que todos los materiales de trabajo que utilizaban eran de FUNDALIANZA o del PMA.

LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE, también como testigo de NAYIBIS MARÍA SALBALZA LEDEZMA expuso que era empleada y ella era su jefe, a quien le cumplía las órdenes impartidas por FUNDALIANZA, las que desarrollaba en todas las instituciones rurales y urbanas del municipio de San Juan del Cesar; que Nayibis era como la coordinadora, como jefa inmediata que tenía los nueve municipios, supervisando a cabalidad todas las funciones que se realizaban en donde se entregaban la alimentación del PAE, verificando además las cocinas en donde se encontraban alrededor de 80 o 90 manipuladoras; que Nayibis fue contratada por la FUNDACIÓN FUNDALIANZA por el director general del proyecto FABIAN DAZA ARIZA y CESAR BARRIOS como director del proyecto, para ejercer el cargo de coordinadora regional, en los municipios de Hatonuevo hasta la Jagua del Pilar; que desde Riohacha se trasladaba a los 9 municipios a supervisar que se llevara a cabo las funciones, que estaban realizando cada manipuladora que tenían las monitoras de campo a cargo; que Nayibis inició el 12 de julio de 2017 y culminó el 31 de diciembre del mismo año, pero no las volvieron a contratar; que Nayibis no cumplía horario de trabajo, pero a veces eran las 9 o 10 de la noche y les estaba solicitando información; que en su caso, a veces la llamaba porque siempre tenían que pasar

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

unas cartas de aporte, que no podían contener enmendaduras y por ello, debían recoger la firma y verificar la información, en otras ocasiones en el PMA les pasaban unos cuadros y tenían que diligenciarlo y a veces cuando se terminaba, llegaba a la casa a llenar la información y por eso, no se cumplía con un horario establecido; que la jornada laboral iniciaba a las 6 de la mañana y terminaba a las 10 u 11 de la noche y todavía, estaban pasando información; que sabía que Nayibis trabajaba hasta tarde, por las llamadas que le hacía y los correos que le enviaba, dado que le tocaba quedarse esperando a que los docentes firmaran para poder llevar la información y en los casos en que se dañaban, debían volver a recolectar esa firma; que los elementos de trabajo correspondían a la demandada; que el salario era de \$3.500.000 porque era la jefe con quien tenían comunicación y se comentaban cuanto era el salario, el cual era cancelado por FUNDALIANZA; que el superior era CESAR BARRIOS que era el director del proyecto, pero también estaba FABIAN DAZA ARIZA, quienes les impartían órdenes de supervisión de las manipuladoras en campo, para verificar que se cumpliera con lo solicitado el contrato y ahí, eran donde entraban a supervisar las actividades de campo, que estuvieran limpias las cocinas, impecables, que viera una adecuada vestimenta como lo exigía el PMA, que las cocinas y el menaje estuviera ahí presente para poder entregar esas alimentaciones a los niños, que se firmaran las carta portes y en ese caso, el monitor de campo debía estar presente diariamente para que esas carta portes llegaran o esa alimentación llegara a cada institución educativa, que la jefe las llamaba cada rato para que estuvieran presentes y le solicitaba toda la información; que para poder ausentarse debían solicitar un permiso, porque había un jefe y que ella tampoco podía ausentarse porque ella siempre estaba ahí encima pidiéndoles la información; que el señor CESAR BARRIOS hacía seguimiento a través de reuniones; que en el comité de entrega de información, ahí solicitaban tanto para la coordinadora como para la monitora de campo y siempre a través de llamada para hacer la verificación de la información suministrada o entregada; que Nayibis siempre estaba en las oficinas de FUNDALIANZA en Riohacha, laborando de lunes a viernes y posiblemente los sábados cuando solicitaban alguna información; que a veces le tocaba llevarse el trabajo a casa y terminar esa información, porque en la oficina no alcanzaba; que le consta que Nayibis trabajaba en la oficina de FUNDALIANZA, de lo cual se enteraba cuando ella iba hacer la supervisión y ahí les contaba y sabía cuándo estaba en la oficina, porque tenían que estarle enviando la información; que Nayibis diariamente ejercía el trabajo de campo, porque ella no solamente supervisaba el municipio de San Juan, sino los 9 municipios que tenía que visitar; que en cuanto al tiempo que se requería decía que eso dependía de la circunstancia en que ella le era requerida la información por la Fundación y donde debería estar presente y supervisando; que Nayibis suscribió un contrato de prestación de servicios como coordinadora, por lo que ella debía entregar toda la información que recogían las monitoras de campo; que pagaban la seguridad social porque así les había dicho la Fundación; que cuando fueron contratadas les dijeron unas reglas, pero cuando ya están en campo esas reglas cambiaron; que el PAE le pasaba ciertas actividades a FUNDALIANZA y ella era quien debían cumplir las actividades que solicitaba el PMA; que el horario en el cual prestaban los servicios iniciaba a las 6 am, pero como los rectores salían les tocaba regresar, por lo que

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

debía estar de lleno y a veces les tocaba esperar para que firmaran las cartas porte, por lo que entonces se extendía el tiempo para cumplir con lo solicitado y luego debían sentarse a pasar la información por vía escritorio.

La testigo **ALMA DEL CARMEN GONZÁLEZ ARIZA**, citada por la parte actora expuso que era la representante de la institución Ana Joaquina Rodríguez de cañaverales, en las fechas en que Luisela y Nayibe eran coordinadora y monitora; que Luisela era la persona que desde las 7:00 de la mañana visitaba la institución, además de las sedes de Boca del Monte, Pondorito, los Tunales, Corralejas y los corregimientos vecinos de las instituciones educativas del municipio San Juan del Cesar; que le consta que Nayibe era la jefa de Luisela en ese entonces y trabajaban coordinadamente, prestando los servicios a la institución; que las funciones de Luisela era revisar las notas que se entregaba la sede principal y en las sedes vecinas; que entregaba los equipos de dotación a las manipuladoras y vigilaba que cumplieran con sus funciones; que Nayibis prestaba sus servicios como coordinadora, donde inspeccionaba y hacía seguimiento la labor que realizaba Luisela; que por haber trabajado con las demandantes, puede asegurar que prestaban un servicio bastante comprometido; que en cuanto a la responsabilidad de las funciones asignadas, llegaban a las 7:00 de la mañana y luego por la tarde tipo 6 p.m. variaban las horas de llegada a la casa, para que les certificara la asistencia en la institución; que en algunos momentos preguntó que por qué trabajaban tanto, y le decía vengo del corregimiento el Caracolí, vengo de Alto Tumbo, lo cual desarrollaba en moto en zonas de difícil acceso y en estado de embarazo; que también sabe que trabajaron FUNDALIANZA que era la empresa que les había contratado y supo del señor Fabian Daza, a quien le hizo llegar un reconocimiento por la calidad de la prestación del servicio y por el desempeño tanto de la manipuladora como la de la monitora; que las demandantes ingresaron en el año 2017 en el mes de julio a trabajar y sus labores eran una tarea ardua, con mucho compromiso, responsabilidad con el horario y se extendían en el tiempo además de que se encontraban en estado de embarazo; que puede dar fe que el desempeño de Luisela y de Nayibis en la institución Ana Joaquina Rodríguez de Cañaverales, fue excelente, cumplieron horario y a satisfacción; que le constan los hechos anteriores, porque con el transcurrir del tiempo llegan a conocer las personas y por ello, tiene grabados esos hechos; que ella salía a recibirla y luego a despedirla, porque le tocaba irse a otra sede; que hasta donde tiene entendido quien les pagaba era FUNDALIANZA y habiendo iniciado Luisela el 8, 9 o 10 de agosto y Nayibis a mediados de junio y la fecha de terminación a finales de diciembre de 2017; que la frecuencia con la cual que se relacionaba con Luisela, era diario y con Nayibis dos veces a la semana o de pronto 8 días, ya que el cargo de ella era coordinadora y la jefa de Luisela, quien además tenía otras responsabilidades con otras instituciones; que con Luisela tenía el deber de vigilar las minutas y el cumplimiento de las manipuladoras frente a la prestación del servicio, verificando que se cumpliera con el tratamiento de los alimentos que debían prepararse y recibían los niños; que ella llevaba los kits para las manipuladoras, los detergentes en bolsa y los medicamentos luego de los exámenes que les practicaban; que la señora Nayibis como coordinadora inspeccionaba el trabajo realizado por Luisela;

que Luisela recibía orientaciones de ella, sobre las actividades o tareas a realizar, frente al compromiso como monitora de campo, en las actividades a desarrollar con las manipuladoras y se le recordaba lo que estaba pendiente, como la dotación, o avisarle que los análisis que se realizaron y en fin actividades de este tipo relacionadas con las funciones a su cargo como monitora de campo; que Luisela en ningún momento, podía ausentarse de su labor, sin permiso, teniendo en cuenta que tenía un compromiso con la institución, salvo que el caso tuviera alguna dificultad una calamidad familiar, un problema que se le pudiera dar cumplimiento a la misma; que ella era la rectora de la institución educativa que la que está en el corregimiento de Cañaverales. Al preguntársele por el tiempo que permanecía la demandante en la institución educativa para ejecutar las actividades expuso que en el caso de Luisela era diferente, porque la operadora de campo permanecían en la institución, por dos (02) horas, en la que le hacían las orientaciones pertinentes a las manipuladoras, entrega de alimentos y luego salía a las sedes vecinas y los corregimientos; que respecto de Nayibis el tiempo de permanencia era como su cargo lo indica, una inspección y vigilancia, que de pronto podría durar una hora en la institución o hasta dos horas, dependiendo los hallazgos que encontrará en el proceso de visita y de inmediato procedía a trasladarse a las otras instituciones del municipio de San Juan y el sur de La Guajira; que la jornada en esa institución educativa Cañaverales era diurna de 6:30 am a 12.30 y en las sedes de 7 a 12 mediodía; que Luisela no recibía órdenes de ella, sino de Nayibis que era su jefe, pero ella de pronto le decía que revisara la minuta de las manipuladoras porque pronto no está cumpliendo a cabalidad con el horario y con la cantidad con el gramaje que asignaba; que nunca tuvo a su vista una cuenta de cobro, pero supo de la remuneración, porque ella iba tarde a su casa a buscar alguna firma o a entregar algunos kit y le preguntaba que por qué a esa hora y le decía que debía estar ganando un sueldo muy alto y, ella le dijo que ganaba \$2.800.000; al preguntársele cómo explicaba el cubrimiento de 50 instituciones educativas, cuando en el municipio de Cañaverales solo se quedaba alrededor de dos horas, respondió que dos horas, pero no todos los días, pues la sola institución tiene 6 sedes y ella tenía que cumplir con todas las instituciones del municipio de San Juan del Cesar, que hay 9.

La señora **LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE** en el interrogatorio de parte aceptó que las cuentas de cobro eran concepto de asistencia de monitoreo y evaluación en el proyecto PMA PAE 2017; que FUNDALIANZA fue quien la contrató y no trabajaba para el PAE y sabe quién lo ejecutaba, pues cumplía con entregar la información a la empresa; que al preguntársele si podía organizar el tiempo o la agenda, en cualquier hora del día, respondió que era un trabajo arduo dado que supervisaba alrededor de 20 y pico instituciones educativas y a veces no alcanzaba, por lo que tenía que llegar a sentarse a montar un cronograma como tal, dado que tenía todos los corregimientos del municipio de San Juan; que presentaba las cuentas de cobro por el tiempo, por mes a mes.

Por su parte **NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA** en el interrogatorio de parte aceptó presentar cuentas a FUNDALIANZA por el trabajo que desarrollaba como

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

monitora supervisora de los nueve municipios de La Guajira; que los honorarios eran por el trabajo realizado, debidamente asignado por FUNDALIANZA quien tenía el contrato con el PAE; que FUNDALIANZA se encargaba de unas actividades específicas como lo era la contratación, vigilancia y control de las actividades de las manipuladoras de alimentos y en su caso, recibía órdenes directas de CESAR BARRIOS Y FABIAN DAZA, y que en múltiples ocasiones asistía desde muy tempranas horas de la mañana hasta altas horas de la noche y a las diferentes alcaldías con el fin de acordar cuáles colegios serían beneficiarios del proyecto; que no podía organizar la agenda, porque de hecho todas las funciones que desarrollaba eran dirigidas por FABIAN DAZA o en su defecto por CESAR BARRIOS; que en alguna ocasión visitó la oficina de FONSECA y debido a las labores, debió quedarse en San Juan, porque era muy tarde para regresarse a Riohacha.

La señora **RUBIELA RUBINA RAMÍREZ GUTIÉRREZ**, citada por la parte demandada en su declaración afirmó que LUISELA MEJÍA fue contratada en el municipio de San Juan del Cesar y dentro de sus actividades lo que dio origen a la contratación fue la ejecución del programa de alimentación escolar PAE, en el departamento de La Guajira en el año 2017 a través del programa mundial de Alimentos; que la señora Luisela Mejía fue contratada para monitorear el municipio de San Juan y Nayibis para monitorear el sur del Departamento de la Guajira; que el contrato fue prestación de servicios por un tiempo definido, porque era un proyecto piloto y pues no conocía cuál era el fin, cómo era la ejecución del contrato, por lo que pasaron cuentas de cobro mensuales y pagaron su seguridad social, aportaron planillas etc.; que tiene conocimiento de los hechos porque también desarrolló actividades en Fundalianza, en donde también estaba vinculada; que era la subdirectora en ese momento y por eso tiene acceso a la información; que está vinculada desde octubre de 2003, Luisela ingresó el 12 de agosto y hasta el 15 de diciembre de 2017 y Nayibis desde el 12 de julio al 30 de diciembre de 2017; que Nayibis prestó sus servicios como asistente de monitoreo y principalmente su función era monitorear la ejecución del PAE en los 9 municipios del sur de La Guajira y que se cumpliera con los estándares del Ministerio de Educación; que Luisela Mejía también ejercía labores de supervisión de que el servicio se estuviera realizando conforme al estándar de la resolución, pero específicamente para el municipio de San Juan; que las demandantes no cumplían horario de trabajo, porque tenían que hacer unas verificaciones dependiendo de los sitios que lo ameritaban y pues organizaban su propia agenda para hacer la validación; que en el caso de Luisela Mejía, ella se movía en todo el municipio de San Juan según las necesidades y de cómo se organizara, pues el tema de su agenda era para cumplir con los servicios prestados; que en el caso de Nayibis, también debía abarcar varios municipios, entonces le tocaba organizarse para poder prestar ese servicio; que las labores se desarrollaban en horas de la mañana en los colegios para hacer la supervisión y en el caso de Nayibis en horas de la mañana y en horas de la tarde, pues las actividades que no tuvieran que ver directamente con instituciones educativas, se realizaban en ese periodo; que en el año 2017 se desplazó al departamento de La Guajira, dado que tenían proyectos allá y dentro de sus actividades estaba supervisar que las cosas estuvieran marchando, según los

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

objetivos del contrato; que las demandantes no recibían órdenes, pues eran claras las funciones que debían realizar y las orientaciones estaban regladas por el estándar del Ministerio de Educación y por las observaciones que les hiciera el Programa Mundial de Alimentos respecto a la prestación del servicio; que los estándares, están en una resolución, donde dice por ejemplo temas de la prestación del servicio, como cuántas meriendas deben dar, cuál es el horario y que debe tener una cocina para prestar el servicio, en fin unos requisitos mínimos para proporcionar la alimentación a los muchachos; que los contratos tenían una figura de un interventor que era quien se encargaba de supervisar las actividades del contrato de prestación de servicios y en este caso, la persona designada era CESAR BARRIOS; que las demandantes recibían honorarios mensuales, previa presentación de la cuenta de cobro, por la sumas de \$3.500.000 para Nayibis y \$2.800.000 para Luisela, los que eran pagados por FUNDALIANZA; que lo anterior le consta dado que debido a sus actividades administrativas debe estar atenta a esa parte; que las demandantes fueron contratadas porque el programa mundial de alimentos los convocó para participar en un proyecto piloto en el que el Ministerio de Educación los había invitado para la ejecución del PAE en el Departamento de La Guajira, dado que se habían presentados problemas en la ejecución y como organización sin ánimo de lucro en el departamento no tenían afinidad en el objeto social, para unirse a esa causa principalmente; que la fundación no realizaba pagos de seguridad social, porque se trataba de un contrato de prestación de servicios y con la cuenta de cobro debían acompañar el pago respectivo para el pago de los honorarios; que las demandantes fueron contratadas para la ejecución del proyecto con el programa mundial de alimentos para el proyecto de alimentación escolar PAE, el cual no podían ejecutar porque no tienen las condiciones técnicas, operativa, ni financieras, además que fueron invitados a participar en una parte de la operación, pero directamente la ejecución la tenía el programa mundial de alimentos que era quien respondía ante el Ministerio de Educación y Fundalianza sólo estaba como un apoyo logístico específicamente; que la relación contractual se finalizó por la ejecución del proyecto piloto y simplemente se dio por un semestre del calendario escolar y finalizada esa prueba, ya no tenían responsabilidad.

De las pruebas testimoniales recaudadas no puede considerarse que se configuró una relación laboral entre las partes, pues son las mismas demandantes quienes reconocieron que no tenían horario de trabajo, advirtiendo que iniciaban muy temprano y terminaban muy tarde; que además en cuanto al suministro de herramientas y materiales, se hizo referencia a los formatos para diligenciar y los elementos que LUISELA MEJÍA devolvió a la entidad, tales como termómetro, gramera y vaso medidor, pero en cuanto a los elementos de trabajo donde realizaba los informes (computador, escritorio, silla, servicio de internet, papelería, etc.) y el transporte tales como la moto o el vehículo, no hay prueba que acredite que eran de propiedad de FUNDALIANZA.

Tal como se expuso al inicio de las consideraciones la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la subordinación es la prueba reina para diferenciar una relación laboral de una civil o comercial, por lo que no habiéndose acreditado

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

que estaban sujetas a un horario de trabajo, les hubieran iniciado algún proceso disciplinario, o la solicitud por escrito para ausentarse del trabajo, son indicios que hubieran permitido cambiar el rumbo de la decisión.

La parte demandante se queja del valor probatorio otorgado al testimonio de la señora RUBIELA RUBINA RAMÍREZ GUTIÉRREZ, sin embargo, dado que era la subdirectora conocía los pormenores de la situación, por lo que sus aseveraciones no tienen ánimo de defraudación, pues coincidió con las mismas demandantes, en que no había horario de trabajo establecido y solo debían organizarse para cumplir con las verificaciones en los sitios y hacer toda la validación.

Aunado a lo anterior, la testigo citada por la parte demandante, señora ALMA DEL CARMEN GONZÁLEZ ARIZA, señaló que por ejemplo en la institución Ana Joaquina Rodríguez en el corregimiento de Cañaverales, la prestación del servicio de educación era en la jornada de la mañana, luego entonces no es cierto que durante todo el día se ejecutaran labores de monitoreo, como se asegura en la demanda. Si bien, en su declaración Luisela Mejía aseguró que debía regresar más tarde a las instituciones educativas a recoger los documentos que servían de soporte para rendir los informes, ello se debía a que los profesores salían y debían regresar luego, lo cual no era imputable al contratista.

Así las cosas, tal como lo indicó el funcionario de primer grado no tener un horario de trabajo determinado, denota la independencia en el desarrollo de las labores, por lo que debían organizar la agenda y responder por cierto número de actividades que obviamente estaban sujetas a la supervisión del interventor CESAR BARRIOS, sin que por ello se predique la subordinación.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia radicado 16062 del 6 de septiembre de 2001 con ponencia del Magistrado CARLOS ISAAC NADER, conceptuó:

“Debe reiterarse a propósito de esto, que la existencia de un contrato independiente civil o comercial en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, desde luego que tampoco la sola existencia de estos elementos permite concluir, de manera automática, la existencia del contrato de trabajo. (subraya la Sala).

Es que definitivamente la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas del mismo, en ningún caso es equiparable a los conceptos de “subordinación y dependencia” propios de la relación de trabajo, pues estas últimas tienen una naturaleza distinta a aquellos; en todo caso, las instrucciones específicas hay que valorarlas dentro del entorno de la relación y no descontextualizadamente como lo intenta el censor, pues son precisamente esas circunstancias peculiares las que en determinado momento permiten colegir si las órdenes o instrucciones emitidas corresponden a un tipo de contrato u otro. Y en el sub lite son precisamente esas particularidades, como la denominación y contenido del contrato, su desenvolvimiento y la naturaleza de la instrucción impartida, lo que impide tener los documentos transcritos como señal de una relación de trabajo.

Además de lo anterior, el horario no es una situación exclusiva de los contratos laborales, sino que en los contratos civiles y comerciales las partes pueden fijar limitaciones para el cumplimiento de las obligaciones y en este caso, dado que las

labores era la alimentación en las instituciones educativas que laboraban en la jornada de la mañana, por lo que las actividades obligatoriamente debían celebrarse en ese horario, pues no hay prueba que las instituciones que eran beneficiarias del programa de alimentación escolar, brindaran un complemento alimentario a los niños, niñas y adolescentes durante la jornada de la tarde. En el caso de la coordinadora Nayibis, además de las labores de supervisión, debía atender las reuniones con los Alcaldes, para determinar qué instituciones serían las beneficiarias del proyecto, por lo que el horario no dependía del contratista, sino de la disponibilidad de los entidades públicas.

Basta agregar que cuando se vincula a una persona mediante un contrato de prestación de servicios, no quiere decir que puede hacer lo que quiera, pues debe atender la directriz del contratista y la naturaleza propia de la labor encomendada sin que medie subordinación, pues el hecho de tener que cumplir con la rendición de unos informes en los que se extendían fuera de la hora que consideraban era laboral, no dan lugar para que se predique la existencia de un contrato de trabajo.

Alegó la parte demandante en la demanda, que debían pedir permiso para ausentarse del trabajo, sin embargo, ninguna prueba documental al respecto se allegó, salvo cuando informaron sobre el estado de embarazo y Nayibis concretamente unos días de incapacidad. Igualmente, y en cuanto a los descargos aportados en escrito de la señora LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE, no hay constancia de que se hubiere adelantado algún proceso disciplinario, ni tampoco que estuvieran sometidas a un reglamento de trabajo, pues se trataba de profesionales independientes que ejecutaban las labores contratadas a través del contrato de prestación de servicios.

Así las cosas, no existiendo en el plenario prueba encaminada a demostrar que la prestación del servicio fue de manera subordinada, se desprende que las demandantes incumplieron con la carga de la prueba, contenida en el artículo 167 del CGP, aplicable en materia laboral, motivo por el cual la sentencia deberá ser confirmada.

Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.). Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandada, en la liquidación que ha de realizar el juzgado de primera instancia, según lo previsto en el artículo 366 del CGP.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Rdo: 44-650-31-05-001-2018-00164-01
Proc: ORDINARIO LABORAL
Acte: LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA
Acdo: FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha doce (12) de septiembre de dos mil veintidós (2022), proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE SAN JUAN DEL CESAR**, La Guajira, en el proceso ordinario adelantado por **LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA** contra **FUNDACIÓN FUNDALIANZA "FUNDALIANZA"**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.), esto es, a **LUISELA ISABELA MEJÍA PITRE Y NAYIBIS MARÍA SABALZA LEDEZMA** y a favor de la parte demandada. En consecuencia, por el juzgado de primera instancia y de manera concentrada, según lo previsto en el artículo 366 del C.G.P., inclúyase en la liquidación de costas, como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo del apelante y en favor de la parte demandada.

TERCERO: Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado Ponente

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada

(Ausente de la Sala con Permiso)
CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

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: **da913294ea5a56428a6d95b694fc261da4d6ee02561cdafa03974e0a4d6e3f4e**

Documento generado en 28/06/2023 02:48:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>