

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. / **CARGA DE LA PRUEBA** – Le corresponde al empleador, en consecuencia, el deber de desvirtuar la subordinación o dependencia del trabajador. / **SUBORDINACIÓN** - Es una potestad del empleador para someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa”. /

HECHOS: La demandante inició este juicio para que se declare su calidad de trabajadora frente a Marrocar S.A.S. bajo la concepción de un contrato de trabajo y, en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social, la indemnización por despido sin justa causa bajo la modalidad de un despido indirecto, las sanciones moratorias y la indexación.

TESIS: Esta presunción, lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral en infinidad de providencias, se trata de una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, pero admite prueba en contrario, lo que se traduce en que si se pretende demostrar la existencia de otro vínculo contractual, civil, comercial o administrativo, que dé pie a la ausencia del elemento subordinación o dependencia jurídica, o la ausencia de remuneración, la carga de prueba corre por cuenta del empleador. (...) Para evaluar los indicios de la presencia de este elemento dentro de una relación aparentemente autónoma, el sentenciador debe echar mano de los “datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo”. (...) La corte, para destacar la importancia de los indicios de subordinación, partió de la forma en que deben analizarse dichos criterios de búsqueda de la dependencia, en aras de dilucidar la existencia de una verdadera relación laboral. (...) “Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro”. (...) La doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce “en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo”, premisa de la que se deriva suficientemente “el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios”. (...) Es verdad que las comisiones no desvirtúan una relación de trabajo cuya disposición normativa está incluida en el compendio laboral; también es cierto que la ausencia de un horario por sí misma no derruye este tipo de nexos, pero es que debe darse una valoración conjunta del entorno general del oficio.

MP. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 06/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, seis (6) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por MARIA AIDÉ DEL SOCORRO LOPERA HERRERA contra MARROCAR S.A.S. (Radicado 05001-31-05-002-2020-00251-01).

ANTECEDENTES

La demandante inició este juicio para que se declare su calidad de trabajadora frente a Marrocar S.A.S. bajo la concepción de un contrato de trabajo y en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, las vacaciones, los aportes al Sistema de Seguridad Social, la pensión sanción, la indemnización por despido sin justa causa bajo la modalidad de un despido indirecto, las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la indexación y las costas procesales.

En respaldo a sus aspiraciones narró que laboró al servicio de la demandada desde el 04 de septiembre del 2000 desempeñando la labor de líder de ventas o gerente de zona, vinculación que se realizó por medio de un contrato verbal.

Su asignación salarial era variable y se calculaba dependiendo del rango de venta oscilando entre \$1.692.000 y \$3.759.000. Que para el desarrollo de su actividad le eran asignadas por parte de su jefe cada una de sus funciones y los elementos de trabajo como catálogos, papelería, premios para los vendedores y rifas, así como también contaba con un puesto de trabajo que se denominaba “sala de ventas” donde contaba con escritorio, línea telefónica y entrada libre a las instalaciones de la empresa, debiendo asistir habitualmente a unas reuniones de líderes organizadas por la empresa y a la que asistían los jefes de la gerencia, el área comercial, de cartera, de catálogo y de bodega. Que la labor se ejecutaba de forma personal sin poderse delegar las funciones a otra persona y tenía plena relación con el objeto social de la demandada. El 03 de marzo de 2020 por causa del incumplimiento de las obligaciones de la empresa presentó renuncia, pese a que la demandada niega una relación de índole laboral.

MARROCAR S.A.S. se pronunció sobre los hechos y pretensiones, aceptando un vínculo existente con la demandante para desempeñarse en el oficio aludido, pero no de tipo laboral sino comercial, donde la retribución era traducida en comisiones a partir de una actividad desplegada con autonomía e independencia, donde la actora debía sujetarse a directrices de la empresa pero relacionadas con el ejercicio de mercadeo, sin que exista alguna obligación de carácter económico por virtud de una relación laboral, pues esta no se configuró, lo que derruye lo pedido en la presente acción. Como excepciones de mérito formuló las que denominó inexistencia de la obligación, prescripción, compromiso patronal de la empresa y buena fe.

En ese marco procesal, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 10 de noviembre de 2022, donde DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación y CONDENÓ en costas a la demandante.

La demandante aspira a que se revoque la absolució, por considerar que existe una indebida valoración del material probatorio y una indebida interpretación de los artículos 23 y 24 del CST. Señaló que el Juez desvirtuó la configuración de un contrato de trabajo por virtud del horario, pese a no ser

este elemento determinante, requiriéndose es un cumplimiento juicioso de la obligación, sobre todo, cuando se trata de ventas por fuera de los límites urbanos donde necesariamente se está ante condiciones diferentes, por lo que si a la demandante se le asignaba una zona de trabajo debía adaptarse a las condiciones que le representaba la región, por lo que el hecho de cumplir sus funciones ya habla de subordinación, al no estar ante una capacidad especial de la demandante sino que fue contratada para una labor relacionada con el objeto propio de la empresa con una informalidad exagerada pese a su tamaño. Señaló que las comisiones se encuentran reguladas por la normatividad laboral -artículo 127 del CST-, siendo recibidas por la demandante como contraprestación de sus servicios donde la labor se realizaba por medio de un catálogo entregado por la empresa, misma que indicaba qué iba a vender, como lo iba a vender y el precio, cuyas ganancias eran para la sociedad, lo que no muestra una simple coordinación, siendo el único beneficiario de esa actividad la compañía, la que por demás asumía todos los riesgos. Acude al derecho comparado para advertir que si una persona ocupa más del 80% de su tiempo en su actividad productiva, tiene que tratarse de un horario salvo que se presenten elementos claros de un contrato diferente. Asevera que se está saltando la presunción del artículo 24 del CST y que las circunstancias en las que se presentó el vínculo no se asemeja a otro contrato distinto a uno de naturaleza laboral conforme al artículo 23 del CST sin que la colaboración de un tercero desvirtúe la prestación personal del servicio. Cuestiona la excesiva informalidad acogida para este tipo de contrataciones y pregona la necesidad de valorar la exclusividad presentada por la demandante en la empresa (Min 4:11:55 - 4:26:02).

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Atendiendo la materia del recurso de alzada, la Sala limitará su estudio a los puntos objeto de inconformidad planteados por el apoderado recurrente en virtud al principio de consonancia, radicando el problema jurídico en definir si

entre la demandante y la sociedad convocada, existió o no un contrato de trabajo, en el que la actora tuvo la calidad de trabajadora, y en caso positivo, si procede la condena de los emolumentos pedidos.

Para resolver, ha de señalarse que resultan de especial importancia los mandatos de los artículos 22, 23 y 24 del C.S. del T, en tanto estas disposiciones remiten al concepto y elementos esenciales de un contrato de trabajo, última disposición normativa que establece:

“Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

Esta presunción, lo ha dicho y reiterado la jurisprudencia laboral en infinidad de providencias, se trata de una ventaja probatoria para quien invoque su condición de trabajador, pero admite prueba en contrario, lo que se traduce en que si se pretende demostrar la existencia de otro vínculo contractual, civil, comercial o administrativo, que de pie a la ausencia del elemento subordinación o dependencia jurídica, o la ausencia de remuneración, la carga de prueba corre por cuenta del empleador, dada la imposición del artículo 167 del CGP, correspondiéndole, en consecuencia, el deber de desvirtuar la subordinación o dependencia.

Ahora bien, no discutiéndose por las partes los servicios prestados por la actora en su oficio de líder de ventas, ni la existencia de una contraprestación recibida por parte de la empresa; a la convocada a este juicio le recae la obligación procesal de acreditar con el fin de derruir la existencia de un vínculo contractual laboral que la realización de la labor se ejecutó de manera autónoma e independiente.

Para esclarecer este punto, es preciso tener en cuenta que la subordinación, en su más moderno significado, es una potestad del empleador para someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa¹” y para evaluar los indicios de la presencia de este elemento dentro de una relación aparentemente autónoma, en sentencia CSJ SL1439-2021, la Corte acudió a la Recomendación 198 de la OIT, considerando que el sentenciador

¹ Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo, 8 ed., 1994, pág. 181

debe echar mano de los “*datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo*”.

Asimismo, la Corte en sentencia SL4479-2020 reiterada en la SL1042-2022, destacando la importancia de los indicios de subordinación, partió de la forma en que deben analizarse dichos criterios de búsqueda de la dependencia, en aras de dilucidar la existencia de una verdadera relación laboral, así:

“Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro”.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce “en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo”, premisa de la que se deriva suficientemente “el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios”.

A partir de lo expuesto, se tiene como prueba documental certificados de la accionada donde hace constar la condición de la demandante de agente mercantil (Págs. 21-23 Archivo 02), quien recibía por venta y recaudo una comisión estipulada por la compañía (Págs. 29-35 Archivo 02).

También fueron recepcionados los testimonios de BLANCA LUCÍA JARAMILLO DE RAMÍREZ, WILBER ALONSO AGUDELO SUÁREZ, ELIZABETH CÁRDENAS y ROXANA CARDONA GARCÍA, todos empleados

actuales o desvinculados de la sociedad convocada a juicio, a excepción de Blanca Lucía Jaramillo, quien advirtió haber prestado sus servicios en la empresa como independiente en su calidad de líder de ventas, igual oficio desempeñado por la señora Lopera Herrera.

En sintonía, los declarantes informaron que la labor asignada a Aidé Lopera encaminada a la búsqueda de vendedoras por catálogo de los productos de la feria del brasier, la ejecutaba bajo condiciones de libertad e independencia sin sujeción horaria, reglamentaria ni disciplinaria, pues su función la realizaba en el tiempo y zonas que lo decidiera, sin metas asignadas o consecuencias impuestas por bajas ventas diferentes a una disminuida comisión, no estando sometida a una rigurosidad establecida por la compañía, misma que no exigía exclusividad puesto que podían dedicarse a las ventas de otros productos y catálogos de manera simultánea aun cuando la demandante no lo hiciera, tampoco se hacían llamados de atención a estas líderes por ninguna razón relacionada con su labor o por alguna inasistencia a unas reuniones bimensuales que se programaban para dar publicidad y explicación de sus nuevos catálogos. Señalaron que la empresa suministraba a las líderes presupuesto para reunirse con las vendedoras captadas y hacer rifas y entregar premios y refrigerios y que las pérdidas por daños o extravíos eran asumidas por esta. Que hasta el año 2014 en las instalaciones de la sociedad se contaba con una sala de ventas donde se disponían unos escritorios y teléfonos, que cualquiera de las asesoras o líderes podía utilizar sin estar asignado a alguna de ellas particularmente, época hasta la cual se permitió el ingreso libre, pues desde allí, los pedidos, retiros o cambios se atendían desde la recepción, indicándose que para la recogida o entrega de pedidos en la compañía podían hacer uso de terceras personas y que la facturación salía a nombre de las vendedoras.

La testigo Elizabeth Cárdenas quien laboró en el área comercial de la enjuiciada hasta el año 2018, se alejó un poco de algunas de las aseveraciones generales de los demás declarantes, e indicó que las líderes si tenían unas metas establecidas, y que si no las cumplían recibían un llamado de atención pero sin control disciplinario o imposición sancionatoria, aclarando que esa situación no ocurrió con la demandante, y que las zonas eran cerradas,

estando a cargo de Aidé Lopera el suroeste, precisando que el respeto por las zonas se realizaba para evitar conflictos y no saturarla de líderes, donde las vendedoras ya conocían la suya. Coincidió en cuanto a que no había un horario determinado, que no pasaba nada si las líderes no asistían a las reuniones, que no tenían puestos asignados ni acceso libre a la empresa y que no estaban sometidas al reglamento.

De los relatos escuchados, puede evidenciar esta Sala que lo presentado entre las partes en efecto, y como fue concluido por el Juez de primera instancia, no se trató de una vinculación de índole laboral, sino una actividad productiva autónoma e independiente.

Y es que es verdad que las comisiones no desvirtúan una relación de trabajo cuya disposición normativa está incluida en el compendio laboral; también es cierto que la ausencia de un horario por sí misma no derruye este tipo de nexo, pero es que debe darse una valoración conjunta del entorno general del oficio de donde no es posible extraer que para el caso de Aidé Lopera existiera una sujeción en el marco de una relación de trabajo bajo ninguna arista, pues se trata de una persona que bajo su arbitrio y manejo absoluto de su tiempo, espacio y estrategias, enfocaba sus esfuerzos para captar vendedoras y lograr negocios con los productos de la demandada sobre lo que comisionaba, sin alguna condición particular o sometimiento estricto a las disposiciones de Marrocar S.A.S., pues claramente ninguna consecuencia obtenía por estar en una escala baja de ventas, o no asistir a reuniones programadas pues eran facultativas. Es innegable que la demandante hacía uso de algunas herramientas propias de la compañía demandada como catálogos, pendones y formatos, lo que se constituye en una situación lógica por ser su propósito comercializar los productos de la empresa; también es claro y razonable que el cumplido y adecuado desempeño de la demandante en ese ejercicio generaba beneficios económicos a la sociedad, pero la ardua o llana tarea era una decisión propia, de donde pendían sus ingresos mensuales logrados, siendo ese y no otro el aliciente de su esfuerzo, sin que de allí se supeditara su estabilidad en un empleo o la satisfacción de un objetivo por cumplir exigido en el contexto de su contratación, porque de cualquier modo estaba bajo su albedrío permanecer o retirarse, encontrando que más allá de la entrega de

catálogos, exposición de los productos y trabajo de despacho de mercancía, la empresa no tuvo ninguna intervención en la labor de la demandante sobre la forma, tiempo o modo, misma que al absolver su interrogatorio de parte, dejó en evidencia su libertad ocupacional donde no habían días u horas determinadas para la actividad, no existía exclusividad, ni control u obediencia disciplinaria.

Debe señalarse que el hecho de estar la demandante sujeta a ciertos formatos o trámites para efectuar pedidos, surtirse cambios o devoluciones u obtener los despachos, tiene que ver con cualquier mecanismo logístico necesario para impartir orden y organización dentro de una compañía, pero ese acontecer no delimita o condiciona el ámbito de ejecución de su deber, donde bajo parámetros propios planeaba su quehacer diario sin intromisión de una tercera persona en lo esencial que implicaría un contrato de trabajo.

Por manera que no es posible hablar de una prestación personal del servicio subordinada por la posibilidad de ser delegada, y menos es viable dar cabida a una sujeción contractual incluso en el concepto amplio de su significado, ante una persona que no está sometida a una ninguna regla o compromiso impuesto por la parte contratante, lo que se aleja de cualquier factor de dependencia, y por el contrario, se vislumbra una actividad desarrollada bajo plena libertad y autonomía.

De modo que, no surgen dudas de trascendencia que permitan dar razón a los argumentos de la activa por el solo hecho de tratarse de un oficio desplegado con juicio y exclusividad, porque como quedó visto así ocurrió por convicción e iniciativa propia de la demandante; tampoco es definitivo y contundente el recibir de la demandada una comisión regulada por el compendio sustantivo laboral, pues la remuneración proveniente de la pasiva no se constituye en el contexto de lo analizado en un elemento de trascendencia para dar cabida a una contratación laboral, en tanto es la naturaleza de la actividad y la manera cómo se ejecutó la labor de Aidé Lopera atendiendo al principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, lo que permite establecer la identidad de la vinculación, y lo cierto es que, prestar el servicio de líder de ventas explotando el negocio de la demandada con beneficio mutuo, bajo su

propia organización y sin interferencias o injerencias recíprocas de ninguna índole, aun con la ausencia de carácter empresarial de la demandante, no evidencian el ejercicio de una labor subordinada, pues la actora no se hallaba anclada a las condiciones empresariales de la contratante, y el despliegue y éxito dependía de decisiones y estrategias propias, circunstancias peculiares que permiten colegir que tales mandatos se acompasan plenamente es a las características de una agencia mercantil como ha sido denominada por la demandada, entendida como una de las manifestaciones de colaboración empresarial y de conquista de mercados, donde la accionante bajo características de independencia y permanencia realizaba operaciones de comercio encaminada a conquistar clientela por cuenta ajena como intermediaria independiente de otro comerciante fabricante o distribuidor de uno o varios productos, a cambio de una remuneración sin asumir los resultados de dicha actividad, contexto que se encuadra sin dificultad en el concepto del Artículo 1317 del C. Cio (Ver CSJ SC1121-2018).

De modo que no asiste razón a los argumentos del apelante, pues los medios demostrativos, así como el ámbito de ejecución de la tarea que realizó la demandante desde el año 2000, se encuadran en una modalidad de contratación que difiere de la que se pretende atribuir, dejándose ver que en esta oportunidad queda desvirtuada la presunción legal del vínculo laboral como fue definido por el *A quo*, lo que conlleva a confirmar la sentencia absolutoria venida en apelación.

Acorde a lo dispuesto en el artículo 365-3 del Código General del Proceso las costas en esta instancia son a cargo de la demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$300.000.


DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia apelada de fecha y procedencia conocidas.

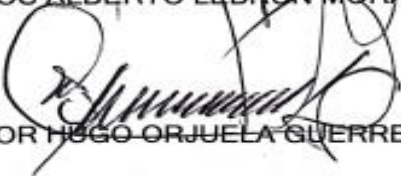
Costas a cargo de la demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

Notifíquese por EDICTO.


Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310500220200025101
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: MARIA AIDE DEL SOCORRO LOPERA HERRERA
Demandado: MARROCAR S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 6/10/2023
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 9/10/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario