

**TEMA: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL / SUBORDINACIÓN** – La facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. /

**HECHOS:** Pretende el demandante que se declare que laboró al servicio de Telmex Colombia s.a. entre el 04 de diciembre de 2009 y el 29 de abril de 2010 y, en consecuencia, se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones, y las sanciones por la no consignación de cesantías y no pago de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo. En sentencia proferida el 07 de mayo de 2019, el a quo absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por encontrar que la parte actora no demostró que prestara sus servicios personales a la sociedad demandada.

**TESIS:** (...) Se debe de recordar que nuestra legislación concibe el contrato de trabajo, como un convenio en el que una parte persona natural (trabajador) se obliga para con otra persona natural o jurídica (empleador) a prestar un servicio de forma personal, bajo la continuada dependencia y subordinación jurídica de éste, quien se obliga a pagar al trabajador en contraprestación un remuneración que recibe el nombre de salario. (...). (...) El concepto de subordinación es explicado por el legislador en el literal b) del artículo 23 del CST, como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Está prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Corte Suprema, Sala Laboral, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y los otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e imparte órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero como diferenciador entonces cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra, lo hace bajo subordinación jurídica, por su propia cuenta, o de forma autogestionaria como en el caso de los trabajadores cooperados. Al respecto debe de indicarse que no existe una formula, sim embargo, si una guía de diferentes criterios, o si se quiere indicios a partir de los cuales se pueden establecer diferencias, debiéndose consultar aspectos como: i) la forma de determinar el trabajo, ii) el tiempo y condiciones de trabajo, iii) la forma en que se efectúa el pago, iv) la supervisión y control disciplinario, v) la propiedad de los medios de producción y vi) la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que mientras en el trabajo independiente estos atributos se predicen de una persona, en el asociado se predicen de una colectividad. (...). (...) De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/07/2020

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°007**

Medellín, treinta (30) de julio de dos mil veinte (2020)

Resuelve la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **ALEXANDER CASTRO ORTIZ** contra **TELMEX S.A.**

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

Solicita el demandante que se declare que laboró al servicio de **Telmex Colombia S.A.** entre el **4 de diciembre de 2009** y el **29 de abril de 2010**; y, en consecuencia, se condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones, y las sanciones por la no consignación de cesantías y no pago de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo (fl.4).

**Hechos**

Como sustento de lo pretendido señala que, prestó sus servicios a **Telmex Colombia S.A.** entre el **4 de diciembre de 2009** y el **29 de abril de 2010**, con intermediación de **Toptel Colombia Ltda.** y **Coopporvenir**.

El cargo desempeñado fue el de asesor comercial en Call Center, recibiendo en contraprestación un salario de **\$515.000**, auxilio de transporte y comisiones. Al momento de la terminación del contrato de trabajo no le fueron canceladas las prestaciones sociales.

El **13 de agosto de 2010** citó a **Telmex Colombia S.A.** a una audiencia de conciliación con el fin de obtener el pago de las prestaciones adeudadas (fl.2/3).

### **Contestación Telmex Colombia S.A.**

Una vez notificada, la sociedad demandada dio respuesta a través de apoderado indicando que el actor nunca fue su trabajador y que no tuvo relaciones comerciales con Coopporvenir.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de título y causa en el demandante, cobro de lo no debido, pago, compensación y buena fe (fls.74/89).

### **Sentencia de primera instancia**

El Juez Once Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **7 de mayo de 2019**, **absolvió** a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra, por encontrar que la parte actora no demostró que prestara sus servicios personales a la sociedad demandada, carga que de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del CST le era exigible.

Esta decisión no fue apelada por las partes, por lo que al ser desfavorable a los intereses del trabajador fue remitida al inmediato superior para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

### **Alegatos de Conclusión**

Corrido el término para alegatos establecido en el Decreto 806 de 2020, el apoderado de la sociedad demandada solicitó que se confirmara la decisión consultada, por cuanto no se acreditó que el señor **Alexander Castro Ortiz** prestara sus servicios a Telmex S.A.

Finalmente anota, que, de encontrarse la existencia de una relación laboral, debe declararse la prescripción de las acreencias generadas, toda vez que, la demanda fue radicada una vez transcurrido el término de prescripción previsto en el artículo 151 del CPT y SS.

### **Problema jurídico**

El problema jurídico a resolver en esta instancia, será: Establecer si el señor **Alexander Castro Ortiz** demostró que prestó sus servicios personales a la sociedad **Telmex Colombia S.A.**

## CONSIDERACIONES

### Existencia de la relación laboral y derechos derivados de la misma

Pretende el demandante que previa declaración de la existencia de una relación laboral entre las partes se condene a la sociedad demandada al reconocimiento de una serie de cargas prestacionales del contrato de trabajo. Como sustento de lo pretendido el actor afirma que prestó sus servicios mediante una continuada subordinación en favor de **Telmex Colombia S.A.**, con la intermediación de **Toptel Colombia Ltda.** y **Coopporvenir**, lo que debe estudiarse a la luz del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Con el objeto de resolver lo solicitado por el actor en la demanda se debe recordar que nuestra legislación concibe el contrato de trabajo, como un convenio en el que una parte persona natural (trabajador) se obliga para con otra persona natural o jurídica (empleador) a prestar un servicio de forma personal, bajo la continuada dependencia y subordinación jurídica de éste, quien se obliga a pagar al trabajador en contraprestación un remuneración que recibe el nombre de salario.<sup>1</sup>

El concepto de subordinación es explicado por el legislador en el literal b) del artículo 23 del CST, como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Está prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Corte Suprema, Sala Laboral, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e imparte órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 22 CST: 1. 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. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

<sup>2</sup> “Antes que revelar signos de autonomía e independencia, esta documental muestra una conducta propia de un empleador que determina la jornada de trabajo y el salario de su trabajador, esto es, contiene la expresión de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad

Pero como diferenciar entonces cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra, lo hace bajo subordinación jurídica, por su propia cuenta, o de forma autogestionaria como en el caso de los trabajadores cooperados.

Al respecto debe indicarse que no existe una fórmula, sin embargo, si una guía de diferentes criterios, o si se quiere indicios a partir de los cuales se pueden establecer diferencias, debiéndose consultar aspectos como: i) la forma de determinar el trabajo, ii) el tiempo y condiciones de trabajo, iii) la forma en que se efectúa el pago, iv) la supervisión y control disciplinario, v) la propiedad de los medios de producción y vi) la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que mientras en el trabajo independiente estos atributos se predicen de una persona, en el asociado se predicen de una colectividad.

De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

En ese orden, el Juez de primera instancia al consultar la prueba traída para acreditar la subordinación no encontró que con la misma se demostrara, ello por cuando en el proceso no existe prueba que pueda conducir a tal conclusión, puesto que, no existió por parte del demandante una labor activa en materia probatoria.

Una vez revisada la sentencia de primera instancia, no encuentra la Sala que su conclusión pueda ser diferente, esto, en razón a que en el proceso solo se presenta la afirmación del demandante a la cual no se acompaña ningún medio probatorio a partir del cual se pueda establecer que prestara sus servicios personales a **Telmex Colombia S.A.** para a partir de allí activar en su favor la presunción consagrada en el artículo 24 del CST, por lo que en ese orden al no cumplir con la carga de la prueba a su cargo, la consecuencia es la desestimación de sus pretensiones y la **confirmación** del fallo consultado.

### **Costas**

Sin costas en esta instancia.

### **Decisión**

---

de trabajo, que se corresponden, a plenitud con la subordinación jurídica que distingue al contrato de trabajo." Sentencia 30437 del 1 de febrero de 2011.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**CONFIRMAR** la providencia de primera instancia dictada por el Juez Once Laboral del Circuito de Medellín, el día **7 de mayo de 2019**, en el proceso ordinario promovido por **ALEXANDER CASTRO ORTIZ** contra **TELMEX S.A.**, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

Sin costas en esta instancia.

Las anteriores decisiones se notifican por **ESTADOS**.

**LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**

  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

**CERTIFICO:** Que el auto anterior fue notificado por **ESTADOS N° 103** fijados hoy en la secretaría de este Tribunal a las 8 a.m.

**Medellín, 3 de agosto de 2020**

\_\_\_\_\_  
Secretario.