

TEMA: DECLARACION DE RELACIÓN LABORAL – La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores. /

HECHOS: La activa radicó el escrito inicial con el propósito de obtener la declaratoria de una relación laboral con la demandada, que conlleve al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización por despido sin justa causa, los aportes al sistema de seguridad social, la sanción moratoria del artículo 65 del CST y las costas del proceso.

TESIS: Respecto a la declaración de la relación laboral; la Sala acude a los artículos 100 del CGP y 51 de la Ley 712 de 2001. La primera disposición enseña que puede proponerse como excepción previa la existencia de clausula compromisoria, lo que tiene aplicación en materia laboral, por la remisión analógica prevista en el artículo 145 del CPT y de la SS. Y en la segunda, se explica que la estipulación de esa cláusula es válida siempre y cuando se realice en pacto o convención colectiva de trabajo, y que el compromiso puede acordarse en un documento posterior al surgimiento de la controversia; diferencia fundamental entre una y otra figura (Sentencia C-878 de 2005).(…) sin embargo, la excepción de clausula compromisoria esta llamada al fracaso ya que es aplicable bajo controversias que afloren por virtud del contrato por prestación de servicios rubricado por las partes; y de los hechos de la demanda no resulta difícil concluir que su intención es buscar la declaratoria de la existencia de un contrato de índole laboral bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, planteamiento que conlleva a concluir que el demandante no está apoyando sus reclamaciones en el contrato de prestación de servicios que celebró con Oral Medic Servicios S.A.S, sino que, se está valiendo del principio constitucional acabado de mencionar, para que se determine que el nexo que lo unió con su demandada era uno de naturaleza diferente al que celebró.(…) En esa línea, el pilar fundamental de las pretensiones del actor, que es el contrato de trabajo que busca sea declarado y no el aparente de prestación de servicios, es el factor que fija en la justicia laboral ordinaria la competencia para conocer del presente asunto, a tono con lo señalado en el artículo 2° del CPTSS.(…) Por otra parte, es claro que la cláusula compromisoria debe constar en convención o pacto colectivo para que tenga validez y, el compromiso, en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia; por lo que de no tener por celebrado el tipo de contrato que contiene tal aseveración, mal pudiera pregonarse que entre las partes ese acuerdo en el ámbito de trabajo existió; además que no se verifica que el compromiso se estipulara previo al conflicto.

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 09/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, nueve (9) 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 resolver el recurso de apelación interpuesto por ORAL MEDIC SERVICIOS S.A.S. contra el auto que no dio prosperidad a la excepción previa de cláusula compromisoria dentro del proceso ordinario laboral instaurado en su contra por DIEGO FERNANDO TOBON BELTRÁN (Radicado 05001-31-05-019-2022-00317-01).

ANTECEDENTES

La activa radicó el escrito inicial con el propósito de obtener la declaratoria de una relación laboral con la demandada, que conlleve al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir, la indemnización por despido sin justa causa, los aportes al sistema de seguridad social, la sanción moratoria del artículo 65 del CST y las costas del proceso.

Al efecto, narró que fue contratado por medio de un contrato por prestación de servicios el 06 de febrero de 2019 como médico general, pero que a pesar de esa modalidad cumplía un horario de trabajo de lunes a viernes de 1:00 p.m. a 7:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., teniendo por lugar de trabajo la ciudad de Medellín. Explica que cuando arribaba a su sitio de labor debía reportarse ante la Jefe de la sede Natalia Zuleta, para que le fuera asignado consultorio, donde prestaba sus servicios como médico general para atender

un programa de riesgo cardiovascular, para lo cual estaba subordinado ante Doria Peláez como Coordinadora Médica, con quien se tramitaban permisos y ausentismos y se recibían indicaciones de funciones. Que la demandada terminó el contrato el 21 de agosto de 2019 para cuando contaba con un salario de \$3.648.000, precisando que la demandada todo el tiempo quiso disfrazar la realidad porque no estaba sometida a un contrato por prestación de servicios sino a uno de tipo laboral.

ORAL MEDIC SERVICIOS S.A.S se pronunció negando la existencia de una relación laboral con aceptación de un contrato por prestación de servicios, donde era el profesional quien daba su disponibilidad y no contaba con subordinación alguna, y en esa oportunidad formuló la excepción previa de “*compromiso o cláusula compromisoria*”, argumentando que las pretensiones de la demanda derivan de la celebración de un contrato por prestación de servicios, de cuyo texto se extraen obligaciones recíprocas y cláusulas dentro de las que se previó de manera anticipada la forma de solucionarse los conflictos y controversias que se presentaran entre las partes con ocasión del mentado contrato, donde se dejó expresado que antes de acudir a la vía judicial ordinaria para resolver cualquier controversia, debía someterse a un tribunal de Arbitramento, lo que muestra para este caso una falta de competencia por no ser este el escenario procesal para resolver el conflicto planteado.

Ante tal pronunciamiento, el Juzgado de conocimiento, que lo es el Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia para agotar las etapas del artículo 77 del CPTSS celebrada el 29 de agosto de 2023 negó la prosperidad a la mentada excepción previa formulada, por encontrar que aquella yace en un contrato aportado por la parte demandante, por lo que no surge de una convención colectiva ni un contrato sindical. Adicional a lo anterior, adujo que con la demanda lo que se afirma es la verdadera existencia de un contrato de trabajo, por lo que no podría darse validez a una cláusula compromisoria suscrita dentro de un contrato por prestación de servicios, correspondiendo dilucidar el conflicto a la justicia ordinaria.

La representante judicial de la convocada se apartó de esa decisión, concurriendo al recurso de reposición y en subsidio suyo al de apelación,

argumentando que, si bien acorde a lo reclamado se da duda a la existencia del contrato civil, esa duda no cuenta con validez en tanto debe darse respeto a lo que de manera voluntaria, libre y consciente acordaron las partes, exaltando la finalidad de las excepciones previas para arribar a una decisión final con debido saneamiento de cada actuación, aseverando que en esta oportunidad la sociedad arrimó todas las pruebas y argumentos de cuál fue realmente el contrato celebrado sin que pueda deshonorarse su contenido, por lo que cualquier controversia que se suscitara frente al mismo debe someterse a la justicia arbitral.

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

Corresponde a la Corporación determinar si en el presente evento debe prosperar o no la excepción previa de falta de competencia por la existencia de la denominada cláusula compromisoria.

Para resolver el asunto, la Sala acude a los artículos 100 del CGP y 51 de la Ley 712 de 2001. La primera disposición enseña que puede proponerse como excepción previa la existencia de cláusula compromisoria, lo que tiene aplicación en materia laboral, por la remisión analógica prevista en el artículo 145 del CPT y de la SS. Y en la segunda, se explica que la estipulación de esa cláusula es válida siempre y cuando se realice en pacto o convención colectiva de trabajo, y que el compromiso puede acordarse en un documento posterior al surgimiento de la controversia; diferencia fundamental entre una y otra figura (Sentencia C-878 de 2005).

Se llama cláusula compromisoria y compromiso, al acuerdo de las partes relativo a que sus posibles conflictos sean resueltos por un Tribunal de Arbitramento, conformado por árbitros que se rigen por los principios y reglas de imparcialidad, idoneidad, celeridad, igualdad, oralidad, publicidad y

contradicción. (Al respecto ver la Ley 1563 de 2012, y el auto de la CSJ Sala de Casación Laboral AL2314 de 2014).

Con base en esas intelecciones, se descende al caso concreto encontrando que lo denominado -por la pasiva- como cláusula compromisoria, se encuentra estipulada en la cláusula décimo sexta de los contratos por prestación de servicios (Págs. 21-36 Archivo 02). Esa disposición señala que *“toda controversia o diferencia relativa a este contrato, que no pueda ser solucionada directamente por las partes dentro de los treinta (30) días siguientes al surgimiento de las mismas, se resolverán por un Tribunal de Arbitramento, salvo la ejecución y se ejecutará al reglamento institucional del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Medellín”*.

Como se aprecia, ese pacto tiene en efecto la virtualidad de cláusula compromisoria, pero aun con ello la excepción está llamada al fracaso porque de un oteo simple de la redacción de ese artículo, se extrae que es aplicable bajo controversias que afloran por virtud del contrato por prestación de servicios rubricado por las partes; y de los hechos de la demanda no resulta difícil concluir que su intención es buscar la declaratoria de la existencia de un contrato e índole laboral bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, planteamiento que conlleva a concluir que el demandante no está apoyando sus reclamaciones en el contrato de prestación de servicios que celebró con Oral Medic Servicios S.A.S, sino que, se está valiendo del principio constitucional acabado de mencionar, para que se determine que el nexo que lo unió con su demandada era uno de naturaleza diferente al que celebró.

De ese modo, si la cláusula compromisoria que quiere hacerse valer aparece en un convenio que no es aceptado por uno de los suscriptores, y que en este caso corresponde al contratado, imposible resulta hacer cumplir las condiciones que en él se estipularon, en este proceso.

En esa línea, el pilar fundamental de las pretensiones del actor, que es el contrato de trabajo que busca sea declarado y no el aparente de prestación de servicios, es el factor que fija en la justicia laboral ordinaria la competencia para conocer del presente asunto, a tono con lo señalado en el artículo 2° del

CPTSS, la que se deriva única y exclusivamente de la afirmación que hace la parte demandante de la existencia de un contrato de trabajo que es lo que debe definirse en el litigio que se promueve, por lo que dejándose en entredicho el contenido del contrato civil cuyo escrito fue arribado al trámite, hasta tanto no se obtengan resultados respecto de su validez en el desarrollo del debate probatorio, el clausulado no genera el efecto que se busca pues el convenio que vedaría de su conocimiento a esta jurisdicción brillaría por su ausencia; con la valiosa precisión referida a que si bien el artículo 131 del CST también permite que los integrantes de una relación laboral puedan estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo, sean dirimidas por arbitradores cuya vigencia se conservó aun con la expedición de la Ley 1563 de 2012, es claro que la cláusula compromisoria debe constar en convención o pacto colectivo para que tenga validez y, el compromiso, en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia; por lo que de no tener por celebrado el tipo de contrato que contiene tal aseveración, mal pudiera pregonarse que entre las partes ese acuerdo en el ámbito de trabajo existió; además que no se verifica que el compromiso se estipulara previo al conflicto.

Bajo esta perspectiva, la censura a la no prosperidad de la excepción fulminada en primera instancia, no prospera.

Así las cosas, se confirmará el auto venido en apelación. Y siguiendo los lineamientos del artículo 365 del CGP, se impondrán costas en la segunda instancia a cargo de la demandada. Como agencias en derecho se fija la suma \$1.160.000, equivalente a un SMLMV.

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** el auto venido en apelación de fecha y procedencia conocidas. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese la presente decisión por ESTADOS ELECTRÓNICOS.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

(Sin firma por ausencia justificada)

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por ESTADOS N° 172 fijados el 10 de octubre de 2023, en la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario.