



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA 332**

Aprobado mediante Acta del 27 de octubre de 2023

Proceso	Ordinario
Demandante	Adriana Alexa Triviño Sandoval
Demandado	M3M SAS
CUI	76001310501620180044502
Tema	Contrato Civil o comercial
Decisión	Confirma
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>Álvaro Muñiz Afanador</b>

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, a los veintisiete (27) días de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Álvaro Muñiz Afanador, quien actúa como ponente, Elsy Alcira Segura Díaz y Jorge Eduardo Ramírez Amaya, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del CPTSS, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**1. ANTECEDENTES**

La demandante pretende que se declare la existencia de una única relación de trabajo con la sociedad M3M SAS, desde el 19 de octubre de 2015 hasta el 21 de mayo de 2018, así como que la terminación de esta se dio por despido indirecto imputable al empleador, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido indirecto debidamente indexada, las cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones y aportes a la seguridad social causados durante la vigencia del vínculo. Adicional solicita el pago de los salarios de diciembre de 2017, y enero a mayo de 2018, las

indemnizaciones consagradas en el art. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la devolución de préstamo por valor de \$68.000.000, con los correspondientes intereses moratorios y corrección monetaria, y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que fue contratada en Cali, para laborar al servicio de la demandada a partir del 19 de octubre de 2015, desempeñando las funciones de gerente comercial, labor que cumplió hasta el 30 de marzo de 2016, pues a partir del día siguiente fue designada gerente general de Colombia, hasta el 21 de mayo de 2018, fecha en que renunció de manera obligada.

Precisó que el salario inicial pactado fue de \$7.800.000 mensuales más 3% de comisión sobre ventas, que para el año 2016 el total devengado era de \$10.736.340 incluido el salario básico y la comisión, y para el año 2017 era de 3.603 dólares mensuales más las comisiones, lo que equivalía aproximadamente a \$15.292.710. Indicó que el domicilio contractual se fijó en la ciudad de Cali, lugar desde el cual la demandante prestaba los servicios en la venta de repuestos para los ingenios del Valle, Cauca y Risaralda.

Informó que la demandada adeuda los salarios desde noviembre de 2017 hasta mayo de 2018, situación que comunicó en varias oportunidades a la demandada tanto en Colombia como en México. Aseguró que en el mes de octubre de 2017 fue autorizada a realizar un préstamo extra bancario por valor de \$68.000.000, para cubrir pasivos de la empresa, dinero que en efecto consignó a la cuenta corriente de la empresa, sin embargo, la sociedad demandada no le respondió por tal deuda.

Manifestó que los equipos y máquinas de la empresa se encuentran en el kilómetro 6 de la vía al parque industrial del Cauca, zona franca de ese departamento, en una bodega de propiedad de la empresa IMMAGEN SA, y que la demandada tiene como socia a la empresa Manufacturera 3M S.A. de C.V., con

domicilio en México, de la cual es filial en Colombia la demandada.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, señalando que la misma demandante confiesa que prestaba sus servicios en la ciudad de Cali y la empresa tiene el domicilio principal en Puerto Tejada – Cauca, lugar desde el cual se desarrolla el objeto social y obra el establecimiento de comercio, a través del cual se atiende al público en general, por ende, alega que el vínculo que los unió fue civil y no laboral. Indicó que el contrato de prestación de servicios con la demandante fue con el fin de que ella se dedicara a la venta de repuestos para los ingenios del Valle, Cauca y Risaralda. Aceptó ser socia de la empresa Manufacturera 3M S.A. de C.V., de México, sin embargo, señaló que tal situación es irrelevante porque no se encuentra demandada en el proceso. Propuso en su defensa las excepciones que denominó: ausencia de vínculo de carácter laboral, carencia de acción o derecho para demandar como parte pasiva a la sociedad M3M SAS, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, buena fe, falta de objeto y causa, innominada.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

La Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del 6 de abril de 2022, dispuso:

**PRIMERO: DECLARAR PROBADAS** las excepciones propuestas por la empresa demandada **M3M S.A.S** por las razones expuestas

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior se **NIEGAN LAS PRETENSIONES** formuladas por **ADRIANA ALEXA TRIVIÑO SANDOVAL** en contra de **M3M S.A.S**

**TERCERO: CONDENASE** en costas a la parte demandante. Por secretaría líquídense. tásense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**CUARTO:** enviar en consulta al superior por ser adversa a trabajador

Como fundamento de la decisión la juzgadora de primera instancia citó el art. 23 del CST, y luego de hacer el recuento de las pruebas documentales aportadas al plenario por las partes, señaló que se constituyen en plena prueba de su contenido conforme al art. 244 del CGP, además porque no fueron tachados ni cuestionados por la parte contraria.

Precisó que la documental da fe de una relación de carácter civil entre la demandante y la demandada, que se efectuó un préstamo a nombre de la empresa, y que de los correos electrónicos -valorados conforme al art. 247 del CGP-, no se advierte aceptación de la demandada de reconocimiento laboral, dado que se habla de las responsabilidades que la demandante tenía contratada en la relación de servicios, y que tampoco se demostró que el préstamo hubiese sido girado a nombre de la demandante, ni la obligación que ella tuviera al respecto, y que menos se advierte un despido indirecto.

Adicional, indicó que la parte demandante no asistió a la audiencia de conciliación por lo que se presumió como ciertos los hechos susceptibles de confesión de la contestación, como es la inexistencia del vínculo laboral, además, que la misma presunción se configuró por la no comparecencia de la demandante a rendir interrogatorio de parte, por lo que se desvirtuó la presunta relación laboral por la supuesta prestación personal del servicio, más aún que no existe prueba que la ausencia de la demandante se debiera a fuerza mayor o caso fortuito, no siendo suficiente la manifestación del abogado que la representa.

Puntualizó que no se logra esclarecer de quién recibía ordenes la demandante, el horario, el jefe o superior que le impartiera instrucciones, por el contrario, que la función indicada en los contratos allegados se puede realizar por si sola y de manera libre, prueba ella es que la demandante laboraba por fuera de la planta de la demandada que quedaba en Puerto Tejada, por ende, no se probó la subordinación.

### **3. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la demandante manifestó que se dio una interpretación errónea de la presunción establecida en el art. 24 del CST, porque se señaló que la empresa reconoció que la demandante desarrollaba una serie de funciones a su servicio, pero que no hay subordinación porque se hacía desde la ciudad de Cali, lo que fue acordado por la empresa, que se desconoce incluso los conceptos nuevos de teletrabajo que implican que perfectamente se pueden desarrollar los trabajos desde el domicilio de la persona, máxime que se trata de una actividad de ventas de repuestos para los ingenios a los cuales se prestaba el servicio por la demandada.

Arguyó que la prestación personal del servicio está clara, y surge prístina la presunción laboral a favor de la trabajadora, sin embargo, refutó que el fallo exige que se presente la prueba de la subordinación para declarar la presunción en favor de la trabajadora; planteó el cuestionamiento de que si la demandante vendía repuestos de la empresa, lo hacía por voluntad propia, o porque ella quería, o porque era una agente comercial que vendía los servicios, y dijo que esa actividad era la acordada con la demandada, lo que constituye plena prueba del trabajo personal, que no puede desvirtuarse la subordinación por el hecho de hacerse desde Cali, y que las ventas que hacía eran pagadas por la empresa, sobre la base de un básico determinado, que se desconoció que a la demandante se le aumentó el salario, inclusive en dólares.

Señaló que el juez debe hacer un análisis de las pruebas, no solo las que desfavorecen sino también las que favorecen, y que en la sentencia no se hizo el análisis de la ausencia de prueba de la empresa, respecto de los pagos de salarios desde finales del año 2017 hasta mayo de 2018 y por lo que la demandante renunció; alegó que le correspondía a la empresa demostrar tal pago y no se hizo.

Por último, señaló que Colombia es un Estado Social del Derecho y que las actuaciones de los ciudadanos son ciertas, válidas, y se presume la buena fe, señala que está diciendo la verdad amparado en la Constitución Nacional y que la demandante tuvo que abandonar el país por las razones que expresó, por lo que las confecciones que se han producido fictas, además de que fueron desvirtuadas por los elementos probatorios que obran en el proceso, parten de una base equivocada de que no se está diciendo la verdad, lo que no es así. Afirmó que se cometió una equivocación en el fallo, por lo que solicita se profundice sobre el aspecto señalado y en consecuencia se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones de la demanda,

#### **4. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL**

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

#### **5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, quienes no lo hicieron dentro de la oportunidad procesal tal como se observa en el expediente.

#### **6. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Atendiendo el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, la Sala determinará i) si existió o no vínculo laboral entre la demandante y la empresa demandada en el periodo comprendido entre el 19 de octubre de 2015 hasta el 21 de mayo de 2018, en caso afirmativo, ii) si procede el pago de las acreencias laborales pretendidas.

La sentencia de instancia será confirmada, por las razones que siguen.

El art. 24 del CST presume que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato laboral, ello significa que si la demandante logra demostrar la prestación personal del servicio se entenderá que ese servicio se rigió por un contrato de trabajo; de esta manera se traslada a hombros de la demandada la carga de enervar dicha presunción; así lo ha indicado la CSJ, en SL del 24 de abril de 2012, n.º 39600, reiterada en la SL 9156 de 2015, donde enseña que al aceptarse la prestación del servicio arengando un vínculo de naturaleza diferente, el demandado le allana el camino al demandante para acogerse a la presunción en comento, debiendo correr el encartado con la probanza de la insubordinación e independencia, so pena de quedar en firme la ficción legal.

En el presente asunto la demandada aceptó que la demandante prestó sus servicios de manera personal -pues no fue objeto de censura-, de ahí que se materializó la presunción de existencia de contrato de trabajo.

De esa suerte, y como el apoderado recurrente se duele de que la *a quo* no dio por acreditada la subordinación, al respecto se precisa que ese es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y cualquier otro de índole civil, comercial o administrativo, pues constituye un elemento objetivo que prevé la ley -art. 23 del CST- al señalar que para que exista contrato de trabajo se requiere entre otros, la continuada subordinación o dependencia 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»*.

En igual sentido, ha señalado la Corte Constitucional que consiste en *“un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los*

*objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos<sup>1</sup>*”, de ahí que, resulte indispensable determinar si los elementos de prueba obrantes en el plenario logran derruir la presunción o si, por el contrario, la dejan incólume.

#### *Examen probatorio*

De las documentales aportadas al plenario por la demandante y con las cuales pretende demostrar el vínculo laboral, se evidencia carta de renuncia del 21 de mayo de 2018, sin que de ella se pueda inferir la subordinación de la sociedad demandada; según las manifestaciones realizadas por la demandante en ese escrito, insinúa una posible subordinación, pero con relación a la casa matriz de México, ello si se tiene en cuenta lo siguiente:

pues recibía, órdenes, instrucciones particulares y toda la orientación para la prestación de los mismos, además de que el recaudo y pago a proveedores y atención a los clientes eran direccionados desde la casa matriz en México o debía de reportarlos cada mes a dicha casa principal, además usted sabe que durante todo el tiempo de prestación de mis servicios dependí directamente de ustedes. (Artículo 23 literal numeral 1 literal b del Código Sustantivo del Trabajo colombiano)

No obstante, considera esta Corporación que al no haberse incluido como parte pasiva en este proceso a la empresa Manufacturera 3M S.A. de C.V., -de la cual aceptó la demandada es socia y se encuentra en México-, no es procedente realizar un análisis del posible vínculo que haya surgido con esa entidad.

Del citado escrito de renuncia llama la atención de esta Corporación que la demandante también renuncia a ser la representante legal como segunda suplente de la demandada, calidad que se corrobora al revisar el certificado de existencia y representación legal de la empresa, en la que se encuentra inscrita desde el 31 de marzo de 2016 (f.º 72, archivo 1).

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, sentencia C-386 de 2000.

También se aportó copia de conversación por correo electrónico en el que se enuncia el aumento del sueldo -denunciado como no valorado por la juez-, sin embargo, del contenido de ese documento tampoco se puede inferir subordinación de la demandante respecto de la demandada, y en todo caso, evidencia esta Sala de Decisión que en el encabezado señala “*Correo de Manufactura 3M S.A. de C.V. – SALARIO ADRIANA TRIVIÑO*”, y es suscrito por el director General de la citada Manufactura 3M S.A. de C.V., sociedad que ya se señaló no es parte en este proceso. Lo mismo ocurre con las copias de las conversaciones por correo electrónico relativos a un crédito, las cuales se realizaron con la directora administrativa de la empresa de México.

En lo correspondiente al “*LIBRO AUXILIAR POR BENEFICIARIO/ CUENTA*” con el que se pretende demostrar la deuda de salarios por valor de \$89.307.175 que se reclama en la demanda, observa este Juez Colegiado que, además de indicarse en principio que corresponde a honorarios, en el detalle se indica: asesoría administrativa, pago de cuentas por pagar, abono a cuentas por pagar, honorarios administrativos, cuenta de cobro por honorarios administrativos, entre otros, conceptos estos que no corresponden a salarios.

Para la Sala la parte demandante fue inferior en la carga probatoria que le correspondía, pues no allegó ningún elemento de prueba documental que pueda ilustrar lo acontecido entre las partes, y tampoco aportó o solicitó otro medio probatorio - testimonial, interrogatorio de parte, etc- para acreditar su dicho.

El recurso de apelación se orientó a argüir que la prestación del servicio era clara y, por ende, no se podía exigir la prueba de la subordinación, sin embargo, tales aseveraciones no resultan contundentes para derruir el fallo de primer grado, el cual estructuró de manera adecuada la decisión y acertadamente concluyó que se desvirtuó la presunción de existencia de relación laboral del artículo 24 del CST, por los motivos que se pasan a explicar.

No se evidencia ningún elemento de prueba que dé cuenta de una relación vertical de dependencia y subordinación, no se puede acreditar la existencia de órdenes, o directrices en torno al cómo, el cuándo y el cuánto de la venta de repuestos a los ingenios, determinación de cantidad y calidad de trabajo, ejercicio de facultades disciplinarias, llamados de atención, o algún otro aspecto de índole fáctico que permita entrever que la demandante tenía una posición subordinada frente a la empresa M3M SAS.

Nótese que la realización de actividades de la demandante no estaba supervisada, ni regulada. El factor que determina la no existencia de la dependencia jurídica o subordinación es que existía completa autonomía e independencia de la demandante sin que se tuviera que someter a condiciones indicativas de dependencia o heteronomía, autonomía que incluso ella misma predicó en el escrito de demanda cuando señaló que las funciones las realizaba desde la ciudad de Cali, pese a que la empresa tenía su domicilio en Puerto Tejada Cauca.

Si bien, el apoderado judicial recurrente señala en el recurso que no se puede desconocer la modalidad de teletrabajo, lo cierto es que, en este caso no fue la figura laboral convenida por las partes, pues ni siquiera se insinuó así en la demanda, de ahí que, el argumento expuesto por el profesional del derecho constituya un hecho nuevo que no fue objeto de debate en primera instancia, por ende, se encuentra por fuera del litigio.

Ahora, en gracia de discusión y de aceptarse que la demandante cumplía un horario laboral desde su sitio de trabajo, ha de señalarse que la subordinación va más allá de cumplir con este, recuérdese que todos los contratos llevan implícitos compromisos para las partes contratantes, pero *per se* ello no entraña la existencia de subordinación, así lo han sostenido tanto la Sala especializada de la CSJ, como el Consejo de Estado; en SL, 4 may. 2001, rad 15678, oportunidad en la que sostuvo que el solo hecho de que el contratista reciba instrucciones o tenga la obligación de cumplir horario, no es suficiente para que se

configure subordinación, pues no son exóticas tales condiciones a relaciones contractuales de carácter civil, donde se hacen imperiosas para el cumplimiento de lo convenido, sin que por ello se despoje al contratista de independencia o autonomía.

El panorama ilustrado por la parte demandante permite inferir de manera razonable que la empresa M3M SAS no ejercía ningún tipo de facultad disciplinaria de instrucción u ordenación frente a la demandante, por lo menos, no se demostró lo contrario.

En la teoría general de los contratos, al no estar presente alguno de los elementos de la esencia de un contrato se debe entender que no existe o que degenera en otro contrato de naturaleza diferente, en el presente caso no se acreditó que entre las partes se materializó el elemento de subordinación o por lo menos así lo desvirtuó la empresa demandada, motivo por el cual no puede entenderse que el contrato es de naturaleza laboral, sino que entraña otro tipo de contratación civil o comercial.

Así las cosas, conforme lo anterior, los argumentos del recurrente no logran destruir la decisión de primera instancia pues el apoderado judicial no logra demostrar que materialmente existió la subordinación pregonada, puesto que, como se indicó en precedencia, de las pruebas traídas por la parte demandante, dieron cuenta del verdadero vínculo que existió de naturaleza no laboral y por tanto se impone la confirmación del fallo de primer grado.

Por último, aclara esta Sala de Decisión que, si bien, la juez de primera instancia emitió providencia en el que presumió como ciertos los hechos susceptibles de confesión de la contestación de la demanda, ante la inasistencia de la demandante a la audiencia de conciliación, y así mismo, lo señaló ante la falta de comparecencia a rendir el interrogatorio de parte, lo cierto es que, tal declaratoria de presunción ficta o presunta que realizó el juzgado no se surtió conforme a derecho, en la medida en que no

se determinó cuáles eran los supuestos fácticos susceptibles de confesión.

Ciertamente, la aplicación indebida del trámite, es decir, por la inobservancia de las prescripciones legales y los derroteros jurisprudenciales, implica la vulneración del derecho de defensa y, por ende, del debido proceso, de ahí que no puede tener consecuencias adversas en contra de la parte demandante, así lo ha señalado de antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Al respecto, la Alta Corporación se pronunció en providencia SL7145-2015, en la que señaló:

*Sin embargo, es claro para la Sala que, aun si se pudiera estudiar de fondo este argumento de la censura, no le asiste razón alguna, al afirmar que los hechos planteados en la demanda relativos a la prestación del servicio, a la subordinación y a la remuneración se encuentran plenamente acreditados, al haberse presumido como ciertos en el auto de 11 de noviembre de 2004, por cuanto lo cierto es que, en esta providencia, el fallador de primer grado dio por presumidos los hechos de la demanda que fueran susceptibles de confesión, de manera genérica, sin que indicara específicamente cuáles de ellos tendrían este efecto probatorio a la luz de las normas que regulan la confesión judicial (folio 166- 167 del cuaderno principal), de modo tal que, ante esta indeterminación y en aras de salvaguardar el debido proceso y contradicción de la contraparte, mal se haría en sostener que la confesión ficta derivada del artículo 77 numeral 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social recae sobre la totalidad de los hechos planteados en la demanda y que son susceptibles de confesión, pues era al juez de primer grado a quien correspondía señalar con precisión y concreción cuáles constituían, entonces, los aspectos fácticos que se daban por presumidos.*

La anterior tesis se mantiene en la actualidad, pues así lo ha reiterado en sentencias SL6843-2016, SL660-2019 y SL4311-2022, entre otras, sin embargo, en nada cambia la conclusión de inexistencia de contrato de trabajo.

En esta instancia se impondrán costas a cargo de la demandante, se ordenará incluir como agencias en derecho la suma de \$100.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 6 de abril de 2022, por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de \$100.000 a cargo de la demandante.

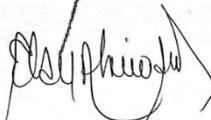
TERCERO. Por la secretaría de la Sala Laboral, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, rad 89628 y, en la STP3384-2022.

CUARTO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**


**ÁLVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado Ponente



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado