

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida en primera instancia en el presente proceso ordinario laboral promovido por la señora **GLORIA EMILSE CASTRO LARREA**, contra la sociedad **CUMMIS DE LOS ANDES S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-007-2019-00359-01**.

Al proceso también fue vinculada la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**.

AUTO

De conformidad con el memorial de sustitución de poder, allegado vía correo electrónico junto con los alegatos de conclusión de segunda instancia por parte de la sociedad MUÑOZ Y ESCRUCERIA S.A.S. quien representa judicialmente los intereses de Colpensiones en este proceso, se procede a reconocer personería al abogado DANIEL MATEO ORTIZ GONZÁLEZ, portador de la T.P. 342.083 del C. S. de la Judicatura, para que represente a COLPENSIONES en este proceso como apoderado sustituto.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

La actora pretende con la presente demanda, que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad CUMMIS DE LOS ANDES S.A., entre el 19 de noviembre de 1996 y el 04 de febrero de 2019, y que como

consecuencia de lo anterior, se condene a la accionada al pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, las primas de servicios proporcionales al tiempo laborado, las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, aportes a la seguridad social, a caja de compensación, la sanción moratoria del artículo 65 del CST por el no pago de prestaciones sociales, la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990 por no consignación de las cesantías, la indexación y las costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, relata la accionante, que trabajó al servicio de CUMMIS DE LOS ANDES S.A., desde el 19 de noviembre de 1996 hasta el 04 de febrero de 2019 mediante contratos de prestación de servicios, toda vez que la accionada pretendía evadir las obligaciones mínimas que establece la ley. Afirma que la relación laboral se dio continuamente, los servicios se prestaron de manera personal y cumpliendo las órdenes que le daban.

Aduce que el 04 de febrero de 2019, la gerente de la sede Medellín, señora NUBIA BETANCUR, decidió dar por terminado el contrato.

Dice, que su labor era la del lavado de overoles mecánicos, que la persona que le impartía órdenes y firmaba los documentos necesarios para hacer el pago del salario era la gerente quien además era su jefa directa, y que devengaba \$1'650.000 pesos mensuales.

Refiere, que durante su vínculo contractual cumplió siempre las indicaciones de trabajo que le fueron asignadas, que si no cumplía con un promedio de 350 uniformes lavados a mano, podía estar sujeta a sanciones y disminuciones de su salario, que tenía días fijos de entrega y recibo de los overoles, que eran los lunes y jueves, que para el desempeño de dichas actividades siempre estuvo subordinada, que nunca le hicieron pagos a la seguridad social, ni a Caja de Compensación, que tampoco le pagaron prestaciones sociales y que además le quedaron adeudando el último salario devengado por valor de \$160.000 por haber lavado 82 overoles a mano.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable los pedimentos de la demanda, absolviendo a la accionada de la totalidad de las pretensiones instauradas en su contra.

La *a quo* fundó su decisión, en que si bien en este caso no se discutía la prestación personal del servicio, ya que fue un asunto aceptado por las partes, de manera que se presumía el vínculo contractual, con la prueba aportada por la misma demandante y el interrogatorio de parte absuelto por ella, quedó desvirtuada tal presunción, pues el elemento determinante que es la subordinación no quedó acreditada, ya que la actora podía ejercer de manera autónoma sus labores en su casa y no había acatamiento de órdenes o instrucciones.

La anterior decisión no fue recurrida, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

3. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, únicamente el apoderado judicial de COLPENSIONES presentó alegatos, anotando resumidamente que, tal y como lo dejó constatado la juez de instancia, entre la demandante y la sociedad en demandada lo que existió fue meramente un DE CONTRATO DE PRESTACIONES DE SERVICIOS, y que no se encuentran satisfechos los presupuestos procesales que conlleven a convocar a Colpensiones y por consiguiente a resistir las pretensiones, esto es, la calidad para ser parte en el proceso, por cuanto la Administradora Colombiana de Pensiones no ha dado lugar a la situación que hoy se tramita judicialmente, es totalmente ajena a las relaciones jurídicas que eventualmente hayan existido entre las verdaderas partes en contienda, esto es, GLORIA EMILSE CASTRO LARREA y la sociedad CUMMINS DE LOS ANDES SA, habiendo por tanto, falta de legitimación en la causa por pasiva.

4. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer, si en el proceso se acreditó que entre la actora y los demandados, existió una relación de carácter laboral y si de haber existido, procede la condena al pago de emolumentos prestacionales laborales solicitados en la demanda.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

5. CONSIDERACIONES:

Sea lo primero señalar que, en cuanto a la carga probatoria, el artículo 167 del CGP dispone que *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

Dicho lo anterior se tiene que, en los juicios de trabajo resulta de fundamental importancia establecer la existencia del contrato de trabajo entre las partes, como fuente de la cual devienen los derechos laborales que se reclaman.

En el presente caso, existe controversia entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo, pues mientras la parte demandante afirma que lo hubo entre el 19 de noviembre de 1996 y el 04 de febrero de 2019, la demandada lo niega tajantemente, aduciendo que lo que había entre las partes era un contrato de prestación de servicios.

En cuanto al contrato de trabajo, al tenor de lo previsto en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, este se define como un acto jurídico que se celebra entre una persona natural denominada trabajador y una persona natural o jurídica llamada empleador. Acto jurídico a través del cual el trabajador se compromete con el empleador a la prestación personal de un servicio bajo su continuada subordinación y dependencia, para recibir como contraprestación una remuneración por salarios.

A su vez, el artículo 45 ibídem, precisa que el contrato de trabajo puede celebrarse por un tiempo determinado; por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada; por un tiempo indefinido; o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Y según los artículos 37 y 38 del mismo código adjetivo, el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario y cuando se trate de un contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de I). La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; II). La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y III). La duración del contrato.

Conforme el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo concurren la actividad personal del 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, ello sin afectar su honor, dignidad humana y sus derechos mínimos laborales.

Por otra parte, debe señalar la Sala que, en materia laboral en el sector privado, existe conforme al artículo 24 del C.S.T. subrogado por el Art. 2 de la ley 50 de 1990, la presunción que toda prestación personal continua de un servicio, está regida por un contrato de trabajo, pero es esta una presunción de hecho que puede ser desvirtuada mediante la prueba correspondiente.

En atención a la norma mencionada anteriormente, le corresponde al pretendido trabajador, probar la prestación personal del servicio y al demandado probar que el servicio prestado por quien alega haber tenido una relación laboral, o bien no existió, o en su defecto estuvo regido por un contrato u otra situación que no tenía la naturaleza laboral.

Así las cosas, le corresponde al pretendido trabajador, probar la prestación personal del servicio y al demandado probar, que el servicio prestado por quien alega haber tenido una relación laboral, se desarrolló en los términos de un contrato con ausencia de **subordinación** laboral, es decir que en los procesos donde se demanda la declaración de trabajo donde no está en discusión la prestación personal del servicio, se invierte la carga de la prueba, debido a que quien alega haber sido trabajador no le corresponde probar que lo era, sino a la parte demandada probar que no lo era.

La Colegiatura advierte en este sentido, que en los procesos del denominado “contrato realidad”, la prueba fundamental es la testimonial y los interrogatorios de parte para establecer si en el desarrollo de la prestación del servicio se presentó subordinación de tipo laboral, particularmente en lo atinente a la libertad de horario o la imposición del mismo, el deber de cumplir órdenes que le imponga el contratante al contratista y otros elementos que son ajenos al contrato civil de prestación de servicios personales, toda vez que las pruebas documentales poco o nada sirven para resolver este tipo de litigios, salvo que las mismas contengan manifestaciones de la subordinación.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en sentencia SL3126-2021, en la que señaló lo siguiente:

“Por último, debe destacarse que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pensarlo así haría nugatoria la presunción legal del artículo 24 ibidem, conforme a la cual basta la demostración efectiva de la prestación personal del servicio para que el contrato de trabajo se presuma, sin que se requiera prueba apta de la subordinación pues una vez aquella opera le corresponde a la contraparte desvirtuarla.”

De igual forma, es de advertir que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencias del 25 de septiembre de 2003, radicado 20.311 y del 11 de octubre de 2011, radicado 23587, ha precisado que en los contratos civiles o mercantiles, no es extraño a que existan instrucciones, controles y supervisión del contratante sobre el contratista, toda vez que en las relaciones donde hay obligaciones recíprocas, se estipulan deberes que deben ser cumplidos y no necesariamente son órdenes que impliquen subordinación.

Y en sentencia SL 9801 del 29 de julio de 2015, radicado 44519, la Corte precisó que el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas de tal relación, en ningún caso es equiparable a los conceptos de subordinación y dependencia propios del contrato de trabajo, pues estas últimas son de naturaleza distinta.

Por otro lado, la Corte Constitucional en la sentencia C – 665 de 1998, que definió la inexequibilidad del inciso 2.º del artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, por el cual se modificó el artículo 24 del C.S.T. que exceptuaba de la presunción a quienes presten

servicios personales en ejercicio de una profesión liberal y a quienes lo hagan en desarrollo de un contrato civil o comercial señaló:

“Como ya se advirtió, la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.).

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores.”

Así las cosas, conforme la jurisprudencia atrás citada, la presunción del contrato de trabajo cobija a quienes presten sus servicios personales remunerados en forma habitual, correspondiendo en cada caso al juez, establecer si la prestación del servicio, se desarrolla bajo la continuada subordinación y dependencia del contratista, siempre que así derive de las circunstancias de ejecución; por tanto, corresponde al contratante desvirtuar la presunción legal y demostrar que los servicios se prestaron con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial.

En el presente caso, conforme la respuesta a la demanda, la sociedad demandada no niega la prestación personal del servicio de la demandante, realizando labores de lavado de overoles para los empleados de la empresa, no obstante, aduce la accionada que esa vinculación se hizo mediante un contrato de prestación de servicios personales, debiéndose en consecuencia valorar las declaraciones de la testigo y los interrogatorios de parte, a efecto de establecer los parámetros bajo los que se desarrolló la prestación personal del servicio por la actora y definir si la demandada logró derruir la presunción que pesa en su contra de existencia de un contrato de trabajo.

Pues bien, en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la sociedad demandada, señor **FRANCISCO JAVIER SOTO HOLGUÍN**, el cual se encuentra grabado en el audio de la Audiencia de Tramite y Juzgamiento, éste manifestó ser el Representante Legal de la demandada desde hace 18 años. Indicó que conoció a la demandante porque esta prestaba el servicio de lavado de overoles a tres compañías que integral el grupo Equitel. Dijo que cuando llegó a la empresa la señora Gloria ya prestaba el servicio. Referente a la forma en que desarrollaba dicha labor, indicó que se le hacía entrega de los overoles, se los llevaba, los lavaba y luego los volvía a entregar lavados, que se hacía una cuenta de cobro y con eso se le pagaba por unidad lavada. Dice que no tiene conocimiento de la cantidad de overoles que lavaba. También indicó que no había un contrato por escrito, que la prestación del servicio era eventual, que lavaba los overoles de forma independiente, que no tenía fecha ni hora para la entrega, pero por lo general los recogía y llevaba martes y jueves. Dice que la señora NUBIA era la encargada de verificar las cantidades de overoles que se le entregaban a la demandante. Dice que la demandante no tenía supervisión o vigilancia para la lavada de los uniformes, dice

desconocer en qué lugar realizaba dicha labor, que tampoco se le entregaban elementos para el lavado de los overoles.

Por su parte, la demandante **GLORIA EMILSE CASTRO LARREA**, también rindió declaración afirmando, que se dedicaba a lavar los overoles de la empresa Equitel, Cummis y Gaf, pero que ella se entendía era con la señora NUBIA. Dice que iba a la empresa, allá le entregaban los overoles, se iba para su casa y los lavaba y después volvía a entregarlos. Manifiesta que los materiales e insumos para desarrollar su labor los ponía ella, al igual que el transporte. Relata que cuando iba a la empresa se podía demorar medio día o día entero, que siempre había una persona encargada de entregarle y recibirle los uniformes, que luego le daban una cuenta de cobro que llevaba donde la contadora y que ese mismo día le pagaban. Dice que la empresa no controlaba, ni supervisaba la forma como lavaba los uniformes. Que era una labor que hacía sola, que las instrucciones que le daban en la empresa era entregar y recibir los overoles y dirigirse a recepción a esperar que le pagaran, que el valor de las cuentas de cobro variaba dependiendo de la cantidad de overoles que lavara. Dice que nunca le hicieron un proceso disciplinario, que nunca le pagaron la seguridad social, pero que tres meses antes de retirarse, le exigieron que ella tenía que pagar la seguridad social de su bolsillo, por lo que no estuvo de acuerdo. Dice que la entrega y recogida de uniformes era los días lunes y jueves, que así se lo exigían. Afirmar que cumplía horario porque en la empresa le decían que tenía que entregar los uniformes un día y hora específico, y que, si no podía entregarlos por algún inconveniente, llamaba a informar. Dice que los uniformes los lavaba a mano porque en lavadora se le incrementaban mucho los gastos, y era ella quien tenía que asumirlos. Relata que durante los 23 años que hizo la labor en su casa, nunca le mandaron una persona de la empresa para que verificara como lavaba los uniformes. Que los últimos uniformes lavados no se los pagaron porque le exigieron el pago de la seguridad social y no lo acreditó, entonces le dijeron que ya no podía continuar realizando la labor, pero dice que desde el inicio de la relación no le exigieron el pago de la seguridad social.

Finalmente, rindió testimonio la señora **NUBIA STELLA BETANCOURT MORALES**, quien afirmó haber trabajado en la empresa Equitel por más de 20 años como directora administrativa y financiera, pero que actualmente ya no trabaja para dicha empresa. Dice que cuando ingresó a la sociedad la señora Gloria ya prestaba sus servicios, que lavaba uniformes para esa empresa. Dice que ella se encargaba de

firmar y autorizar a una persona del taller para que revisara la cantidad de overoles que la demandante traía lavados, y sobre esa cantidad le liquidaba el valor a pagar. Afirma que no establecieron un día específico para la entrega, que la demandante no tenía horario, que ella podía ir a la hora que quisiera porque laboraban de 7:30 de la mañana a 5:00 de la tarde. Que generalmente la demandante iba a la empresa dos veces por semana, que acordaron un valor fijo por cada overol lavado, pero que el número de overoles lavados a la semana variaba porque no siempre se le entregaba la misma cantidad. Dice que durante todo el tiempo que se desarrolló la relación comercial, la demandante le solicitaba aumentos a principio de año indicando que el valor de los suministros subían, entonces de acuerdo a eso incrementaba el valor por unidad de overol lavado. No obstante, dice la declarante que cuando la actora solicitaba aumento del valor por unidad, la empresa cotizaba con otros proveedores para ver quién podía ofrecerle un mejor servicio, pero que la demandante siempre lo proveyó en excelentes condiciones y de manera competitiva, y por eso continuaron con ella durante tantos años. Relata la testigo, que la demandante prestaba el servicio en su propia casa, con sus insumos y luego llevaba los overoles a la empresa. Que cuando iba a la empresa no pasaba más de dos horas, que a veces la demora era para que desde contaduría le hicieran el pago, pero cuando eso pasaba, la misma demandante iba y le informaba y ella en su calidad de directora administrativa y financiera gestionaba el pago de manera inmediata para que no siguiera esperando. También relata que la demandante lavaba los uniformes de las empresas del conglomerado, esto es, Gaf, Equitel y Cummis, empresas que tienen el mismo manejo administrativo, el mismo back office, es decir, el mismo contador y la misma caja, pero que por efectos contables son distintas. Que los overoles eran de las tres sociedades, y que después de hacerle el pago a la actora, se hacía la distribución de las facturas a cada empresa. Dice la testigo que ellos solo verificaban que los uniformes estuvieran bien lavados apenas los recibían, que nunca le hicieron proceso disciplinario, que no le exigían cumplimiento de horario, ni se le imponía reglamento porque no era trabajadora, que en el último año le exigieron a la señora Gloria el pago de la seguridad social porque así se los exigió el Gobierno, de entregar pago de aportes de todos los proveedores independientes. Refiere que con la actora nunca hubo un contrato escrito, que tampoco se le daban instrucciones de cómo debía lavar los overoles porque ellos no sabían cómo hacerlo, lo único que les interesaba es que quedaran limpios y la demandante era muy buena en eso.

Valorada la comunidad de la prueba, la Sala encuentra que con ella, se desvirtúa la presunción de la existencia del contrato de trabajo, pues nótese como la misma demandante en el interrogatorio de parte, indica que la sociedad demandada nunca le dio instrucciones de cómo debía realizar su labor, lo que coincide con lo indicado por la testigo y por el representante legal de la demandada.

De la prueba también deviene que la demandante no cumplía horario, no desempeñaba su labor en la empresa sino en su propia casa, que los suministros para lavar los overoles eran adquiridos por la misma demandante, que el valor de la lavada de cada overol era acordado entre las partes, pues era la demandante quien solicitaba el aumento y no era impuesto por la sociedad accionada.

La demandante confiesa que durante los 23 años que realizó la labor de lavado de overoles, ninguna persona de la empresa fue a su casa a verificar cómo realizaba el trabajo, además la testigo indicó que a la empresa lo único que le interesaba es que los uniformes quedaran bien lavados, labor que la actora realizaba muy bien.

Así las cosas, para la Sala se desvirtúa la subordinación laboral, pues no hay una sola prueba en el plenario que de cuenta en qué pudieron consistir las órdenes que se le daban a la demandante, salvo verificar el buen lavado de los overoles y entregar los mismos en la empresa, aspectos que de ninguna manera, pueden equipararse a las órdenes que se le dan a un trabajador subordinado que está regido por un contrato de trabajo. Por el contrario, en este caso queda demostrado que la actora podía realizar las labores encomendadas por cuenta propia, evidenciándose que contaba con autonomía para desarrollar tal labor e incluso podía valerse de otra persona para ejecutar la labor, pues la empresa demandada, lo que le interesaba y verificaba era el buen lavado de los overoles sin que pudiera, ni estuviera pendiente o interesada en si la actora se valía de otra pronas para tal fin, lo que supone un contrato distinto del laboral, que tampoco implica la imposición de un horario.

En tales condiciones es claro que ningún poder de subordinación ejercía la empresa demandada CUMMIS DE LOS ANDES S.A. ante la autonomía que tenía la demandante para realizar su labor, ello sumado a que ni la testigo, el representante legal de la accionada, ni la propia demandante, refirieran una sola orden que le pudo haber dado la empresa a la actora, fuera de las directrices de coordinación para la labor contratada, situación que no desdibuja un contrato de carácter civil o comercial.

En suma, aunque las partes no aportaron el contrato de prestación de servicios que los unió, pues al parecer no lo hubo o fue verbal, lo cierto es que las pruebas practicadas desvirtúan la presunción de existencia del elemento subordinación, pues se logra establecer que la actora estaba facultada para ejercer de manera autónoma su labor y desarrollarla en el horario y tiempo que definiera, ello aunado a que si bien al proceso fueron allegados los comprobantes de pago efectuados a la demandante y las planillas de entrega y devolución de overoles, de los mismos no es factible inferir algo distinto, en cuanto son el reflejo de la formalidad que pactaron las partes, sin que ello desnaturalice el vínculo contractual subyacente, pues en realidad se constata que las circunstancias de ejecución de la labor, se dieron con la autonomía e independencia propia de los contratos de prestación de servicios, sin que importe que dicho contrato se hay extendido en el tiempo, porque esa sola situación tampoco conlleva a considerar la existencia de un contrato de trabajo, ya que para que éste se produzca, debe verificarse la existencia de los elementos que le son propios.

Es claro que en otro tipo de vínculos pueden verificarse la presencia de dos de los elementos de este tipo de contratos, como lo son la prestación personal del servicio y la retribución del mismo y pueden perdurar por años sin que por ello se conviertan en relaciones de carácter laboral, siempre y cuando no se presente ese elemento que los diferencia, como lo es la **subordinación**, como ocurre en este caso en el que se desvirtuó su presencia.

Por las razones anteriormente expuestas, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, por haberse conocido del proceso en el grado jurisdiccional de consulta del fallo de primera instancia en favor de la demandante.

6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada del 19 de abril de 2021 proferida por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA, promovido por la señora **GLORIA EMILSE CASTRO LARREA** contra la sociedad **CUMMIS DE LOS ANDES S.A.** y de la vinculada **COLPENSIONES**.

SEGUNDO: SIN COSTAS en estas en ninguna de las instancias.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **176eea6fac5713acfbfd538b757d37976949ad5d97e33653a780cdd9b6abdeb0**

Documento generado en 29/09/2023 09:53:58 AM

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