MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL990-2026

Radicación n.° 52001-31-05-003-2018-00459-01

Acta 21

Bogotá D. C., diecisiete (17) de junio de dos mil veintiséis (2026)

La Corte decide el recurso de casación que **JENNIFER MERCEDES ALPALA BURBANO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto profirió el 18 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral que adelanta contra **AVON DE COLOMBIA S. A. S.,** sucedida procesalmente por **NATURA COSMÉTICOS LTDA.**

Se acepta el impedimento que manifestó la magistrada Clara Inés López Dávila para conocer del presente asunto.

I. ANTECEDENTES

La demandante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de líder ejecutiva desde el 10 de diciembre de 2010 hasta el 5 de

octubre de 2018, cuya terminación, afirmó, constituyó un despido indirecto imputable al empleador.

En consecuencia, pidió que se ordenara a la accionada el pago de las siguientes prestaciones y derechos: auxilio de transporte; cesantías y sus intereses correspondientes a los años 2012 a 2014; compensación en dinero por vacaciones; primas de servicio; indemnizaciones establecidas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990; licencia de maternidad e intereses moratorios, conforme al parágrafo 1.º del artículo 24 del Decreto 4023 de 2011; emisión del cálculo actuarial de los aportes dejados de realizar durante todo el tiempo laborado, junto con sus intereses; indexación de sumas adeudadas; lo que resulte *extra o ultra petita*; y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, argumentó que laboró para la accionada a través de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, en el cargo de líder ejecutiva, desde el 10 de diciembre de 2010 hasta el 5 de octubre de 2018. En esta última fecha, refirió que se vio *«obligada a renunciar»* debido a la falta de pago de las prestaciones sociales y de los aportes al sistema de seguridad social integral.

Afirmó que prestó sus servicios de manera personal, exclusiva y continua para la demandada, sin autonomía y bajo subordinación directa de las gerentes zonales Jenny López y Beatriz Zambrano, y cumplía el horario establecido de lunes a viernes de 8:00 a. m. a 12:30 p. m. y de 2:00 p.

m. a 6:00 p. m., así como sábados y festivos de 8:00 a. m. a 12:00 p. m.

Indicó que entre sus funciones tenía la coordinación y supervisión de las vendedoras, el reclutamiento y gestión de afiliaciones, el cumplimiento de metas de ventas, la capacitación e incentivo del equipo, la comercialización de productos con un tope mínimo, la asistencia a reuniones y capacitaciones, y la elaboración de reportes y encuestas, con el riesgo de desvinculación en caso de incumplimiento.

Agregó que su salario era variable y se liquidaba cada 21 días, y estaba compuesto por un porcentaje sobre las ventas de su equipo, pagos por afiliaciones y bonos por cumplimiento. Además, la empresa le descontaba el valor de un pedido de productos, y consignaba el excedente a través de Davivienda y Efecty. Durante los últimos cuatro años, sus ingresos oscilaron entre $1.158.025,33 y $1.813.580,70.

Señaló que recibió viáticos en especie, como material publicitario de la empresa, pero no fue afiliada al sistema de seguridad social ni se le pagaron los emolumentos reclamados. Además, pese a haber estado en gestación desde enero de 2017 y continuar laborando sin interrupción tras el parto, la empresa no le reconoció la licencia de maternidad (f.os 1 a 19 del c. del Juzgado).

Al dar respuesta a la demanda, Avon Colombia S. A. S., hoy Natura Cosméticos Ltda., se opuso a las pretensiones

planteadas en su contra. En cuanto a los supuestos fácticos dijo que no eran ciertos o que no constituían hechos.

En su defensa, sostuvo que los contratos suscritos con la actora tenían naturaleza comercial, y que a través de ellos actuaba como «*empresaria*», sin recibir un salario como retribución por la actividad desarrollada. Adicionalmente, argumentó que no existía subordinación, pues la demandante disponía de su tiempo según su conveniencia, sin que le impusieran obligaciones o deberes específicos.

Propuso como excepción previa la *«cláusula compromisoria»*, al haberse generado inicialmente entre las partes un contrato de suministro y, posteriormente, uno de participación en ventas; por lo tanto, según alegó, el asunto debía someterse a un tribunal de arbitramento. En cuanto a las excepciones de mérito, formuló las de inexistencia del derecho y de la obligación, carga de la prueba, prescripción y la innominada o *«genérica»* (f.os 541 a 558 del c. del Juzgado).

Mediante diligencia del 1.º de octubre de 2019, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto declaró no probada la excepción previa propuesta (f.º 594 del c. del Juzgado). Contra esta decisión, la parte convocada interpuso recurso de reposición y, en subsidio, apelación. El primero fue desestimado, mientras que el segundo fue resuelto de forma negativa por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pasto con proveído del 11 de septiembre de 2020 (f.os 41 a 43 del c. del Tribunal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de sentencia del 1.º de octubre de 2019, el juzgado de conocimiento resolvió (f. ° 595 del c. del Juzgado):

> PRIMERO. - DECLARAR que entre JENNIFER MERCEDES ALPALA BURBANO en calidad de trabajadora y la empresa AVON COLOMBIA S.A.S., en calidad de empleadora, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, vigente desde el 10 de diciembre de 2010 hasta el 05 de octubre de 2018, el cual terminó por renuncia voluntaria de la trabajadora.
>
> SEGUNDO. - CONDENAR a la empresa AVON COLOMBIA S.A.S. a pagar en favor de la demandante [...] dentro de los cinco [...] días siguientes de esta sentencia los siguientes valores y por los siguientes conceptos:
>
> - Por concepto de cesantías [...] ($7.440.360).
> - Por concepto de intereses a las cesantías [...] ($435.326).
> - Por concepto de prima de servicios [...] ($3.709.672)
> - Por concepto de compensación de vacaciones [...] ($2.245.077).
> - Por concepto de auxilio de transporte ($2.797.979).
> - Por concepto de auxilio de maternidad [...] ($5.392.581).
> - Por concepto de indemnización por no pago de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, la suma de [...] ($40.959) diarios, desde el 6 de octubre de 2018 hasta el 6 de octubre de 2020, cuantificados a la fecha en la suma de [...] ($14.786.247), a partir del 7 de octubre de 2020, y adelante se generan intereses moratorios a la máxima tasa certificada por la Superintendencia Financiera, respecto de las prestaciones sociales.
> - Por concepto de indemnización por no consignación de cesantías en un fondo administrador la suma de [...] ($36.339.630).
> - Pago de los aportes pensionales al fondo de pensiones PROTECCIÓN S.A., en la cual se encuentra afiliada la demandante desde octubre del año 2006, por cual deberá realizar el trámite pertinente para efectos de que se liquiden los aportes dejados de realizar desde el 10 de diciembre de 2010 hasta el 05 de octubre de 2018, con los respectivos intereses moratorios.
>
> TERCERO. - DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de los derechos laborales que se hicieron exigibles antes del 03 de diciembre de 2015 y declarar no probadas las demás excepciones de fondo propuestas por la parte demandada.

CUARTO. - CONDENAR en costas a la parte demandada [...].

QUINTO. - ABSOLVER de las demás pretensiones a la parte demandada [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la accionada, mediante providencia del 18 de septiembre de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto revocó la decisión del juzgado de primer grado y declaró probadas las excepciones propuestas por la convocada. Sin imposición de costas (f.os 44 a 47 del c. del Tribunal).

El fallador formuló como problema jurídico la determinación de la existencia de una relación laboral, conforme a los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de establecer si concurrían los elementos constitutivos de la misma.

En primer lugar, señaló que estaba probada la prestación personal del servicio, ya que, al contestar la demanda, la accionada indicó que la actora realizaba personalmente la actividad comercial como representante independiente en virtud de un *«contrato de participación en ventas»* suscrito entre las partes. Esta afirmación, además, fue corroborada con los testimonios de Alexandra López Díaz, Ángela María David Benavidez y Loes Rudecinda Córdoba Guerrero, y con la prueba documental obrante en el expediente.

Con base en lo anterior, y de acuerdo con el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el colegiado consideró que operaba la presunción allí contenida, por lo que correspondía a la demandada demostrar que *«tal prestación estuvo desprovista de subordinación»*.

Destacó que, en su contestación, la demandada alegó la existencia de un *«contrato de suministro»* - según los artículos 968 a 980 del Código de Comercio-, en el cual una parte se compromete a cumplir de forma independiente prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios a cambio de una contraprestación económica.

En segundo lugar, consideró que de *«los elementos aportados y recaudados en el trámite procesal»*, la subordinación fue desvirtuada por la accionada, dado que de la prueba documental y los testimonios era dable establecer que las partes suscribieron un *«contrato de participación en ventas»,* bajo el cual la demandante actuaba en calidad de *«empresaria»* (f.os 577 a 579 del c. del Juzgado).

Refirió que, si bien Alexandra López Díaz declaró haber propuesto a la actora un contrato verbal, esta afirmación se contradecía con el documento suscrito entre las partes, que consta en los folios 588 a 589, denominado *«contrato de suministro»,* el cual no fue tachado ni impugnado por la parte contraria y, por tanto, constituye plena prueba.

Señaló que, aunque algunos testigos relataron que la demandante cumplía con un horario, metas y recibía órdenes

de Beatriz Zambrano, estos elementos *«no desvirtúan el contrato suscrito entre las partes, pues la misma demandante adjuntó como prueba copia de facturas y comisiones por ventas propias del contrato comercial»*.

Por último, el fallador adujo que la labor de la demandante consistía en afiliar a nuevas vendedoras para Avon S. A. S., hoy Natura Cosméticos Ltda., y que sus ingresos dependían de las ventas realizadas, lo cual acreditaba que la relación estaba desprovista de subordinación, y prevalecía la autonomía e independencia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandante, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme la de la jueza de primer grado.

Con fundamento en la causal primera de casación propuso dos cargos, que son objeto de réplica. La Sala los resolverá de forma conjunta pues, aunque se dirigen por distintas vías de violación, persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Refiere que el Tribunal incurrió en violación de medio de los artículos 243, 244, 269, 270 y 271 del Código General del Proceso y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, lo que condujo al quebrantamiento por la vía del puro derecho en la modalidad de *«infracción indirecta»* de:

> […] los artículos 53 y 228 de la Constitución Política, en relación con los artículos 27, 37, 38, 47, 54, 63, 65, 186, 239, 240, 241, 249, 306 y 307 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la ley (sic) 50 de 1990; 23 de la Ley 100 de 1993; 16 de la Ley 446 de 1998, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 968 a 980 del Código de Comercio y 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

La recurrente sostiene que el colegiado consideró suficiente que las partes hubieran suscrito un contrato de participación en ventas, en el cual la demandante figuraba como empresaria, así como un contrato de suministro (que no fue tachado por la parte contraria), para determinar que la prestación personal carecía de subordinación, lo cual, según afirma, constituye una transgresión a los principios rectores del derecho laboral.

Alega que el fallador omitió reconocer que la falsedad documental puede ser de carácter material o ideológico. Conforme al artículo 269 del Código General del Proceso, la primera se configura cuando se suprime, cambia, altera, adiciona o suplanta una firma, y solo mediante esta puede desvirtuarse la autenticidad. Por otro lado, la falsedad

ideológica se presenta cuando la declaración contenida en el documento no corresponde a la realidad.

Aduce que, de haber comprendido este concepto correctamente, el juzgador habría advertido que, aun sin duda sobre la autenticidad de la suscripción del documento, este se presume auténtico solo desde un punto de vista material, pero no necesariamente en términos de veracidad ideológica. Agrega que la falsedad ideológica no debe alegarse expresamente, como lo exigió el juez de segunda instancia, sino que puede desvirtuarse mediante la práctica probatoria, conforme al artículo 270 del Código General del Proceso.

Señala que la violación de los preceptos procesales mencionados sirvió de instrumento o medio para infringir directamente los artículos 53 y 228 de la Constitución Política, lo que condujo a la aplicación indebida de las normas mencionadas, sin considerar que uno de los principios esenciales del derecho laboral es la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes en la relación de trabajo, lo cual se encuentra ligado al principio de prevalencia del derecho sustancial.

La recurrente recuerda que tanto esta sala como la Corte Constitucional han postulado que, al margen de la denominación que las partes otorguen al contrato de prestación de servicios, es la estructura fáctica de la relación la que determina la verdadera naturaleza del vínculo, con el fin de justificar la protección que el ordenamiento otorga al

trabajador dada la posición de superioridad del empleador (CC C-555-1994).

Acota que, «*más que las palabras empleadas por los contratantes para definir el tipo de relación que celebran o la forma en que intentan darle apariencia, importa a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la configuran*» (CC T-166-1997).

Asimismo, refiere que en la sentencia CSJ SL413-2018 se destacó que el contrato de trabajo está sometido a la regulación constitucional, legal y reglamentaria, caracterizado por la especial protección de los derechos de los trabajadores y el reconocimiento de la desigualdad entre las partes de la relación laboral como presupuesto de existencia. Y agrega que este principio prevalece aun cuando las partes asignen una denominación distinta al contrato, pues el derecho laboral se construye sobre la base de realidades.

Afirma que el Tribunal no podía concluir de manera «*olímpica*» que el contrato de participación en ventas y el de suministro -no objetados por la parte contraria- fueran suficientes para descartar la subordinación en la relación.

VII. RÉPLICA

La demandada sostiene que, si la prueba documental no fue tachada ni desconocida en los momentos procesales previstos por la norma adjetiva, no puede cuestionarse en el recurso extraordinario por la vía directa, y se presume auténtica.

VIII. CARGO SEGUNDO

Le endilga a la decisión cuestionada la violación por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de *«los artículos 968 a 980 del Código de Comercio y 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 27, 37, 38, 47, 54, 63, 65, 186, 239, 240, 241, 249, 306 y 307 del CST; 1º de la Ley 52 de 1975; 1 y 99 de la Ley 50 de 1990; 23 de la Ley 100 de 1993; 16 de la Ley 446 de 1998».*

Señala que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que la actividad desempeñada por la demandante en favor de la accionada estuvo desprovista de subordinación, por cuanto imperó la autonomía e independencia, con lo cual se desvirtuó la presunción legal consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. No dar por demostrado, estándolo, que el acervo probatorio lo que verdaderamente acredita es que JENNIFER MERCEDES ALPALA BURBANO prestó sus servicios bajo un verdadero contrato laboral.

3. No dar por demostrado, estándolo que la Red de la empresaria estaba conformada por representantes incorporadas a Avon por parte de la empresaria, PERO TAMBIÉN POR REPRESENTANTE (sic) ASIGNADAS POR AVON A LA EMPRESARIA DE CONFORMIDAD CON LAS POLÍTICAS DE AVON.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la demandante, como empresaria, debía encargarse de incorporar, coordinar, supervisar, entrenar y capacitar NO SOLO a las representantes referidas por ella misma SINO TAMBIÉN A LAS ASIGNADAS POR PARTE DE AVON, con el fin último que Avon efectivamente les vendiera productos y/o servicios a dichas representantes.

5. No dar por demostrado, estándolo, que para que Avon pagara la participación a la que tenía derecho la empresaria, debía cumplir las condiciones establecidas por la Empresa en el Plan empresarial de crecimiento (PEC) y sus anexos.

6. No dar por demostrado, estándolo, que Avon se encargaba de explicar a la empresaria la parte operativa su servicio, particularmente en lo referente al PEC y sus anexos, y cómo iba a ser su participación, la conformación, capacitación, supervisión y entrenamiento de la Red y la venta de productos y/o servicios por parte de Avon a la Red de la empresaria.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la empresaria no podía ceder su posición en el contrato sin el consentimiento previo y estricto de Avon.

8. No dar por demostrado, estándolo que el CONTRATO DE SUMINISTRO se suscribió únicamente para que le despacharan a nombre de la demandante los productos que sus representantes de venta obtuvieran, a la dirección que en ese mismo contrato se registra, pero que la actividad que desempeñó mi representada como empresaria estuvo regida por las cláusulas del CONTRATO DE PARTICIPACIÓN DE VENTAS.

9. No dar por demostrado, estándolo, que mi prohijada prestó sus servicios bajo el poder de dirección de Avon en la actividad laboral.

10. No dar por demostrado, estándolo que la gerente de zona como representante de su empleador requería a la demandante informar sobre los prospectos y las visitas que realizaba a sus representantes de ventas; establecía “puntos de encuentro de siempre”; le exigían llevar un mínimo de invitadas que estuvieran interesadas en el negocio a las reuniones; le exigían usar cierto color de blusa y pantalón; le exigía puntualidad, le programaban clases de reuniones y les daban auxilio de alimentación y transporte para que participaran activamente en las jornadas de prospectación.

11. No dar por demostrado, estándolo, que Avon Colombia S.A.S. creó una sofisticada estructura defraudatoria para contratar “líderes-empresarias” bajo el sofisma de promover la equidad de género en el empoderamiento femenino y contribuir al bienestar de la mujer, con el sacrificio de sus derechos laborales.

12. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa le imponía unas metas comerciales a mi prohijada, le clasificaba en una zona y un grupo especifico, le imponía unas órdenes, nombramientos y ventas personales mínimas, y le establecía como sanción que si fallaba en uno de esos requisitos durante dos campañas consecutivas perdía el nivel adquirido, lo que ratifica el poder de dirección que tenía la demandada sobre Jennifer Alpala; la facultad que tenía el empleador de dar órdenes e instrucciones a la trabajadora y de sancionarla con la pérdida del nivel adquirido si no cumplía las metas comerciales fijadas.

13. No dar por demostrado, estándolo, que Avon Colombia SAS capacitaba a la demandante, le enseñaba cómo era el trabajo en el campo, venía una persona de Medellín que era empleado de la empresa y lo contrataba exclusivamente para capacitar, su cargo era capacitador nacional y venía y capacitaba a las líderes en conjunto, su asistencia era obligatoria.

14. No dar por demostrado, estándolo, que; si las líderes llevaban tres o cuatro campañas sin cumplir el presupuesto, el gerente divisional les daba la orden directa a las Gerentes de Zona de que las sacara y metieran a otras personas.

Lo anterior, debido a la indebida valoración de:

1. CONTRATO DE PARTICIPACIÓN EN VENTAS de folios 577 a 579.

2. CONTRATO DE SUMINISTRO de folios 588 a 589.

3. Facturas y comisiones por ventas

Y la falta de apreciación de:

1. Confesión judicial contestación de la demanda hechos, 1, 7 y 8.

2. LISTADOS DE ACTIVIDADES DE LOS LÍDERES.

3. Comunicaciones de la señora Beatriz Zambrano, folios 489 a 507.

4. PLAN DE EMPRENDIMIENTO PARA CRECER PEC de folios 246, 418-420, 44-445.

Como pruebas no calificadas y erróneamente valoradas, acusa los testimonios de: Alexandra López Díaz, Ángela María David Benavides y Loes Rudecinda Córdoba Guerrero

e inapreciados los de Beatriz Elena Zambrano Bucheli y Adriana Carolina Delgado Chávez.

Para su demostración, aduce que el Tribunal erró al considerar que la demandada desvirtuó la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, a su juicio, la prueba obrante en el expediente acredita la existencia de subordinación y una relación laboral entre las partes.

Afirma que el juzgador de segundo grado valoró indebidamente los contratos de participación en ventas (folios 577 a 579 del c. del Juzgado) y de suministro (folios 588 a 589 del c. del Juzgado), de los cuales determinó erróneamente que la demandante actuaba con autonomía e independencia, y que de haberse examinado correctamente se habría acreditado que la actora estaba sujeta a condiciones impuestas por la empresa.

Así, indica que en la contestación de la demanda (hechos 1, 7 y 8) existe confesión en la medida que la convocada admitió la existencia de un esquema organizacional en el que las gerentes zonales coordinaban y supervisaban las actividades de las empresarias. Agrega que el fallador no otorgó el valor probatorio correspondiente a estas manifestaciones, que a su juicio constituían una confesión tácita de subordinación.

En cuanto a los listados de actividades de las líderes obrante a folios 80 a 113 del c. del Juzgado, argumenta que

estos documentos evidencian que la demandante debía cumplir con directrices y funciones previamente establecidas por la empresa, como el reclutamiento de vendedoras, la supervisión de su desempeño y la asistencia a reuniones. Afirma que estas obligaciones no eran meramente comerciales, sino que se trataba de órdenes impartidas dentro de un esquema de trabajo subordinado.

Respecto de las comunicaciones de Beatriz Zambrano (folios 489 a 507), refiere que la gerente de zona enviaba mensajes por *WhatsApp* con instrucciones sobre vestuario, horarios, asistencia a reuniones y metas comerciales, y estas reflejan que se exigía la asistencia a eventos con invitadas y la presentación de reportes de actividad, lo que evidenciaría un control sobre la ejecución de la labor.

Advierte que del Plan de Emprendimiento para Crecer (PEC) (folios 246, 418-420, 444-445), se observan criterios de evaluación del desempeño que determinaban la permanencia y el ascenso dentro de la red de ventas, pues la demandante debía alcanzar ciertos objetivos y nombramientos, so pena de perder su categoría dentro del sistema, lo que demostraría una estructura jerárquica y la imposición de condiciones laborales por parte de la empresa.

Refiere que las facturas y comisiones por ventas acreditan que la accionante recibía pagos periódicos bajo un sistema de compensación que, en realidad, encubría un salario, y que la modalidad de pago a través de Efecty tenía el propósito de evitar rastros de una relación laboral, lo que,

a su juicio, debía ser considerado como una maniobra para ocultar la verdadera naturaleza del vínculo.

Por último, indica que los testimonios de Alexandra López Díaz, Ángela María David Benavides y Loes Rudecinda Córdoba Guerrero (valorados erróneamente), describen un control constante por parte de Avon sobre la actora, en tanto debía seguir instrucciones y asistir a reuniones obligatorias, y los de Beatriz Elena Zambrano Bucheli y Adriana Carolina Delgado Chávez (no apreciados por el Tribunal) confirmaban la existencia de un poder de dirección sobre la demandante.

IX. RÉPLICA

Aduce que, dentro de la libre apreciación probatoria, el Tribunal concluyó que la prueba documental y testimonial analizada demostraba que la empresa desvirtuó la presunción legal contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Expone que en los contratos de suministro y de participación en ventas firmados por la actora se acordó que esta adquiriría productos de Avon, sin exclusividad, para revenderlos a un precio mayor, operación que corresponde a una actividad de *«venta directa».* En esta modalidad, una de las partes no solo compra para revender, sino también incorpora a otras personas para potenciar sus actividades de reventa, lo cual, afirma, se evidencia en las facturas de compraventa, que reflejan las transacciones comerciales entre ambas partes.

Argumenta que la recurrente incurre en un defecto técnico al acusar testimonios, que no constituyen pruebas calificadas en casación. Aclara además que estos no fueron mal apreciados y que, en realidad, corroboran que la demandante operaba en un esquema mercantil de venta directa, en beneficio propio. Sostiene que las declaraciones relativas al cumplimiento de horario y llamados de atención carecen de respaldo probatorio en el expediente.

X. CONSIDERACIONES

Sea lo primero precisar que, en el caso, no se discute que Jennifer Mercedes Alpala Burbano prestó servicios a Avon de Colombia S. A. S., hoy Natura Cosméticos Ltda., desde el 10 de diciembre de 2010 hasta el 5 de octubre de 2018, en el cargo de líder ejecutiva.

Así, la Corte debe definir, desde la vía jurídica, si el colegiado erró al considerar que los contratos comerciales constituían plena prueba de la relación mercantil entre las partes, por no haber sido objetados o tachados y, a partir de la senda fáctica, si el Tribunal incurrió en errores de hecho al valorar indebidamente o dejar de apreciar pruebas que demostrarían que la presunción que operó a favor de la trabajadora no fue desvirtuada, dada la existencia de subordinación.

Pues bien, el principio de primacía de la realidad contenido en el artículo 53 de la Constitución Política constituye un pilar fundamental en el derecho laboral, según

el cual, cuando exista contradicción entre la apariencia contractual y la forma en que realmente se ejecutan las obligaciones, deben prevalecer las condiciones materiales en que se desarrolló la relación sobre las formalidades convenidas por las partes.

De igual modo, la Sala ha precisado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio -hecho que no se encuentra en discusión en este litigio- activa la presunción de laboralidad prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. En tales casos, corresponde al demandado desvirtuarla, para lo cual tiene que demostrar que la actividad se ejecutó de manera autónoma e independiente (CSJ SL672-2023).

No obstante, la Corte también ha reconocido que los jueces laborales no pueden desconocer que, desde hace varias décadas, las dinámicas de organización del trabajo han evolucionado y se han transformado, de modo que hoy concurren múltiples formas de prestación de servicios que se apartan del modelo industrial o tradicional bajo el cual se concibieron muchas de las reglas sustantivas del derecho laboral. En consecuencia, la subordinación no siempre se presenta como una réplica exacta del esquema clásico en el que el trabajador presta directamente su fuerza de trabajo dentro de una organización jerarquizada (CSJ SL3345-2021).

En efecto, el contrato de trabajo no constituye una relación estática, sino una institución dinámica cuyo contenido se transforma progresivamente a lo largo de su

ejecución, como efecto tanto de la evolución de la organización productiva como de la propia expansión del derecho laboral.

En este contexto, la Sala ha acudido a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que compila un haz de indicios que permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL1439-2021), y que resulta especialmente útil en estas formas evolucionadas de trabajo y de formas de producción.

En la última providencia, recopiló varios indicios que la jurisprudencia ha identificado y que, aunque no constituyen reglas exhaustivas, dado el carácter dinámico y circunstancial de las relaciones de trabajo, resultan útiles para identificar la existencia de subordinación, así:

> *(…) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020).*

En este escenario han cobrado relevancia diversas modalidades de trabajo autónomo o por cuenta propia que se desarrollan dentro de estructuras empresariales complejas, respecto de las cuales no es posible determinar de manera clara la existencia de la subordinación, con los parámetros propios de los modelos clásicos de trabajo. Estas formas sofisticadas de trabajo y de prestación de servicios representan un desafío para los jueces de trabajo, pues no es dable identificar o excluir en ellas de manera automática la subordinación, sino que deben ser analizadas en sus condiciones concretas y a partir de indicios y conceptos dinámicos como los de la citada Recomendación 198 de la OIT.

Dentro de estos sistemas, se inscriben los modelos de comercialización en red y venta directa, que constituyen esquemas organizados de actividad mercantil mediante los cuales las personas participan en la distribución de bienes o servicios y obtienen ingresos a partir de la comercialización de productos o de la conformación de redes de ventas, asumiendo los riesgos propios de la actividad económica.

En términos generales, la venta directa constituye una modalidad de distribución y comercialización de bienes y servicios que se desarrolla fuera de los establecimientos tradicionales de comercio, mediante la interacción directa entre quien promueve u ofrece el producto y el consumidor final.

Este tipo de actividad puede desarrollarse a través de distintas modalidades, entre ellas: (i) la venta puerta a puerta, (ii) las reuniones de demostración y (iii) los esquemas de comercialización multinivel, en los cuales los participantes obtienen ingresos derivados tanto de sus propias ventas como de la actividad comercial desplegada por otras personas que integran la red que ha contribuido a conformar.

En Colombia, la venta directa y el mercadeo multinivel están regulados por la Ley 1700 de 2013, cuyo propósito es establecer reglas de transparencia y buena fe en su desarrollo, prevenir prácticas fraudulentas y proteger a las personas que participan en ellas.

De acuerdo con dicha normativa, la actividad multinivel corresponde a una forma organizada de mercadeo, promoción o ventas en la que concurren, entre otros elementos: (i) la obtención de compensaciones o beneficios económicos derivados de la venta de bienes o servicios a través de personas incorporadas a la red; (ii) la incorporación sucesiva de nuevos participantes con el fin de ampliar la red de comercialización; y (iii) la coordinación de dichas personas dentro de una misma estructura comercial.

La ley denomina a quienes participan en estos esquemas *vendedores independientes* y establece que su vínculo con la compañía tiene naturaleza comercial, reconociéndoles diversas garantías relacionadas con la transparencia en los planes de compensación, el acceso a

información clara sobre el negocio y la posibilidad de finalizar la relación contractual sin restricciones de permanencia.

En este tipo de modelos las ganancias del participante dependen, principalmente, de su capacidad de comercialización y del crecimiento de su red de ventas, lo cual explica que los ingresos se estructuren a través de comisiones, bonificaciones, logros, premios o bonos económicos, los objetos físicos y privilegios a ganar dentro de un esquema de ascensos asociados al volumen de productos comercializados. Asimismo, la actividad de estas compañías se encuentra sometida a inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia de Sociedades.

De ahí que dichas formas de organización del trabajo por cuenta propia se inscriban dentro de las nuevas dinámicas del mercado laboral, en las que el concepto clásico de subordinación no siempre aparece de manera evidente debido a la concurrencia de razones tecnológicas, de reestructuración, de mercado, o de temporalidad de la necesidad, en las que las empresas apelan a una contratación que, al respetar importantes esferas de libertad de quien trabaja como horario, lugar de trabajo, criterios técnicos, etc. aún leída en clave laboral, hace difícil su inclusión en el ámbito de las relaciones reguladas por el Derecho del Trabajo.

Por esa razón, en tales escenarios no resulta sencillo determinar, *prima facie*, si una persona se encuentra vinculada o no mediante una relación laboral, en la medida

en que dicho elemento no necesariamente se manifiesta a través de órdenes directas, control permanente o una inserción rígida dentro de una estructura empresarial.

En consecuencia, el análisis judicial no puede fundarse exclusivamente en la denominación contractual adoptada por las partes ni en la naturaleza comercial del modelo de negocio. Lo que corresponde es examinar integralmente los indicios que revelan la forma real de ejecución de la actividad, con el fin de establecer si la persona actuó verdaderamente por cuenta propia, asumiendo los riesgos y beneficios derivados de su gestión económica, o si, pese a la apariencia negocial, estuvo sometida a potestades de dirección, control y disciplina características de una relación de trabajo.

Sin embargo, la Corte debe advertir que el hecho de que estas estructuras se aparten de los modelos tradicionales de prestación de servicios no significa que queden excluidas de manera automática, de la posibilidad de en la práctica ser un vínculo subordinado. En efecto, en este tipo de contextos también pueden presentarse relaciones de trabajo encubiertas o ambiguas, razón por la cual corresponde al juez examinar cada caso en particular, con el fin de determinar, si en realidad de la prestación del servicio, concurren elementos que permitan afirmar la existencia de un contrato de trabajo conforme al principio de primacía de la realidad.

Bajo estas premisas, no basta con constatar que la actividad se desarrolló dentro de una red comercial

estructurada, que existían incentivos por desempeño, metas de crecimiento o espacios de capacitación, pues todos estos elementos pueden ser compatibles con un esquema de comercialización en red legítimamente organizado bajo una lógica mercantil. Lo jurídicamente relevante es establecer si, más allá de tales mecanismos de coordinación, la empresa ejercía un poder de dirección efectivo sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad, acompañado de controles verificables y consecuencias derivadas de su incumplimiento, o si la demandante conservaba una esfera real de autonomía en la gestión de la actividad económica desarrollada.

Ahora, la circunstancia de que la demandante participara dentro de una estructura organizada de comercialización recibiera acompañamiento de gerentes de zona o se encontrara vinculada a programas de crecimiento y capacitación tampoco permite inferir automáticamente subordinación. Si bien tales elementos podrían sugerir cierto grado de integración dentro de la organización empresarial, de las pruebas acusadas no se avizora que dicha integración estuviera acompañada de facultades efectivas de dirección, fiscalización o disciplina sobre la forma de ejecución de la actividad, razón por la cual no alcanza la entidad suficiente para desvirtuar la conclusión del Tribunal.

En el caso, cabe recordar que el Tribunal, luego de reconocer que la prestación personal del servicio activaba la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo,

analizó las pruebas aportadas y concluyó que la relación contractual correspondía a un vínculo comercial en el que prevaleció la autonomía. Para tal fin, tuvo en cuenta que la actora participaba en calidad de *empresaria* y aunque algunos testigos indicaron que se trató de un contrato verbal, evidenció que ello se contradecía con el documento formal de vinculación del contrato denominado de suministro que no fue tachado ni objetado por la parte contraria.

De igual modo, pese a que se indicó que cumplía con horario, metas y recibía órdenes de la jefe zonal, estimó que esos elementos no desvirtuaron el convenio, toda vez que la actora aportó copias de facturas y comisiones por ventas, propias de la operación comercial.

En ese sentido, la Sala comparte que la sola existencia de contratos comerciales suscritos por las partes, así como la ausencia de tacha o desconocimiento de dichos documentos, no constituye por sí misma prueba concluyente acerca de la naturaleza jurídica de la relación ni resulta suficiente para descartar la eventual existencia de un contrato de trabajo. Precisamente, el principio de primacía de la realidad impone al juez el deber de confrontar el contenido formal de los acuerdos con las circunstancias efectivamente acreditadas en la ejecución de la actividad.

En esa medida, aun cuando el Tribunal destacó que el contrato de suministro no había sido tachado ni objetado dentro del proceso, de la lectura integral de la sentencia no se desprende que hubiera definido la controversia

exclusivamente a partir de dicha circunstancia. Por el contrario, el colegiado también examinó otros elementos probatorios, entre ellos las facturas, las comisiones percibidas por la demandante, la forma de estructuración de sus ingresos y las características propias de la actividad desarrollada dentro del esquema de comercialización implementado por la demandada.

De esta manera, la conclusión del fallador no descansó únicamente en la validez formal de los documentos contractuales, sino en la valoración conjunta del material probatorio que lo condujo a considerar desvirtuada la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Entonces, no es verdad que la operación jurídica del juez plural se hubiera circunscrito o limitado a validar unos documentos, sin analizar la materialidad o particularidades de la vinculación entre las partes, pues si bien le dio una relativa importancia a los contratos, revisó y analizó otras pruebas que lo condujeron a tener por desvirtuada la presunción de laboralidad de la relación.

En otras palabras, siguió la regla reiterada por la Corte según la cual el juzgador debe atender a la materialidad de la relación, sin que la denominación contractual sea determinante para definir su naturaleza. Así, se explicó en la sentencia CSJ SL4347-2020, en la que se estableció que *«cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas para establecer la existencia del contrato de trabajo, le*

corresponde al juez analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar los elementos configurativos de la subordinación».

Igualmente, en la providencia CSJ SL3460-2024, en la que se citó la CSJ SL4771-2021, la Corte precisó que:

> [...] el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades convenidas por las partes de la relación de trabajo, constituye un elemento cardinal de nuestro ordenamiento jurídico laboral, el que se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y se extrae del artículo 23 del C.S.T., con sustento en el cual los jueces pueden dejar a un lado las formas convenidas por las partes de una relación contractual para darle prevalencia a lo que en verdad acreditan las condiciones bajo las cuales se desarrolla el negocio jurídico pactado, por lo que si de dichas circunstancias se evidencia el elemento de la subordinación característico de un contrato de trabajo, se impone derivar de ello, las consecuencias jurídicas que prevé la ley.

Ahora, respecto del segundo cuestionamiento, corresponde a la Sala examinar si, en el asunto concreto, la actividad desarrollada por la demandante dentro del esquema de comercialización implementado por la accionada desbordó los márgenes propios de la coordinación comercial característica de estos modelos y llegó a configurar, en la realidad de su ejecución, los elementos característicos de un contrato de trabajo.

Los contratos obrantes en el expediente a folios 577 a 579 del c. del Juzgado, permiten colegir que la relación entre las partes se desarrolló dentro de un esquema de comercialización en red propio de la venta directa, en el que

la demandante obtenía ingresos asociados a la venta de productos y al crecimiento de su red.

En efecto, en ellos se indica que Avon Colombia S. A. S. tiene como objeto social *«realizar una actividad organizada de mercadeo, promoción, y venta de bienes que incorpora personas naturales para que estas vinculen a otras con el fin de vender bienes o servicios quienes reciben pagos, compensaciones, descuentos u otros beneficios por las ventas que realicen las personas incorporadas actuando en coordinación dentro de una misma red comercial».*

Por su parte, en el contrato de participación en ventas, en el que también se apoya la censura, regulado por el artículo 968 del Código de Comercio, se define a la *empresaria* como la persona natural que se encarga de incorporar, coordinar, supervisar, entrenar y capacitar a las representantes asignadas, con el fin de venderles productos y servicios a dichas representantes.

Además, estas deben cumplir con compras mínimas reguladas por un contrato de compraventa previamente suscrito y otras condiciones estipuladas por la empresa, pautas contractuales que para la Sala son esenciales en el desarrollo de un esquema de venta directa, y no comportan la prestación de un servicio personal bajo subordinación. Por el contrario, reflejan una relación de naturaleza mercantil basada en la gestión autónoma de las empresarias.

Lo anterior se confirma con lo dispuesto en el Plan Empresarial de Crecimiento (PEC), obrante a folio 588 del cuaderno del Juzgado -acusado como no valorado-, en el que se explica que el modelo de negocio implementado por la empresa permite que las participantes en la red escalen niveles dentro del sistema de compensación y, con ello, obtengan mayores beneficios conforme a su desempeño en ventas y reclutamiento de nuevas vendedoras.

De esta manera, del contrato de participación en ventas, del PEC y de las facturas y comisiones acusadas por la censura, se desprende que la actora percibía compensaciones variables en función del volumen de ventas y del crecimiento de su red, de modo que sus ingresos no respondían a una remuneración fija garantizada por la empresa.

En esa lógica, el cumplimiento de metas para acceder a niveles superiores o mayores beneficios económicos corresponde a la dinámica de un sistema de incentivos y comisiones propio del modelo mercantil examinado. Pues su actividad se ejecuta con total independencia en la medida que depende de cada una si decide tener ganancias elevadas o no.

A lo expuesto, se suma que la actora asumía plenamente el riesgo económico de su actividad, es decir, no existía una remuneración fija ni garantizada, y sus ingresos dependían exclusivamente del volumen de ventas, el cumplimiento de metas y la incorporación de nuevas

empresarias. Esta variabilidad de ingresos, junto con la necesidad de sostener su red comercial para mantener el nivel alcanzado en el PEC, es indicativa de una actividad empresarial autónoma.

De modo que esas facturas y comisiones no constituyen por sí solas una retribución salarial propia de un contrato de trabajo caracterizado por estabilidad y previsibilidad retributiva, pues en realidad, obedecen a un esquema de compensación ligado al volumen de productos comercializados y al desempeño dentro de la red de ventas.

Ahora bien, tal como se advirtió en precedencia, tratándose de esquemas de comercialización en red, la subordinación no siempre se manifiesta mediante las formas tradicionales de control jerárquico. Sin embargo, ello no significa que cualquier regla de funcionamiento del sistema o incentivo comercial pueda equipararse automáticamente a un poder subordinante.

En este esquema contractual las participantes no son denominadas trabajadoras sino *«empresarias»* o *«representantes»,* lo que refleja la lógica comercial del modelo en el que cada participante gestiona su propia red de ventas. Entonces, al no incluirse de manera diáfana una idea de control tradicional, esto es, aquel que emana de una estructura de jerarquía, es posible que, en algunos casos, las empresas utilicen estrategias motivacionales, incentivos comerciales, programas de fidelización o sistemas de

reconocimiento para estimular la actividad de las participantes.

Luego, resulta indispensable distinguir entre los mecanismos de coordinación comercial propios de este tipo de esquemas mercantiles y el poder subordinante característico del contrato de trabajo. Mientras los primeros buscan orientar o alinear estrategias comerciales dentro de una red de distribución, el segundo supone la existencia de un control efectivo y permanente sobre la forma en que se ejecuta la actividad, acompañado de la facultad de imponer órdenes obligatorias y de aplicar consecuencias disciplinarias frente a su incumplimiento.

En tal contexto, la recurrente sostiene que la modalidad de pago a través de Efecty constituye, por sí sola, un indicio de ocultamiento de una relación laboral. No obstante, dicho planteamiento no resulta de recibo, pues el uso de este canal no puede entenderse como una maniobra fraudulenta, en la medida en que el ordenamiento jurídico no impone el empleo exclusivo de consignaciones bancarias para la realización de pagos en relaciones de naturaleza mercantil. Por el contrario, se trata de un mecanismo legítimo que responde a las dinámicas actuales del tráfico económico y a la necesidad de facilitar transacciones ágiles y seguras entre quienes participan en este tipo de modelos comerciales.

En consecuencia, los mencionados documentos carecen de aptitud demostrativa para los efectos queridos por la censura, en tanto únicamente reflejan pagos derivados de la

adquisición de productos, sin que de ellos sea posible inferir la prestación de un servicio personal bajo condiciones de subordinación.

Por tanto, el Tribunal no incurrió en algún error de hecho manifiesto al tener por desvirtuada la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante otras pruebas del plenario que el fallador valoró conforme a los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los demás medios de convicción que se denuncian tampoco logran derribar dicha conclusión, ya que de aquellas se predica una relación libre de subordinación para el desarrollo de las actividades de la demandante.

De los listados de actividades de los líderes que se acusan como no apreciados (folios 80 a 113 del cuaderno del Juzgado), se deduce que las empresarias desarrollaban actividades de reclutamiento, acompañamiento, capacitación y seguimiento de las representantes vinculadas a sus redes de ventas, así como estrategias orientadas a incentivar y coordinar la actividad económica. No obstante, tales funciones resultan compatibles con la dinámica propia del modelo de comercialización implementado por la demandada y, por sí solas, no evidencian la existencia de facultades de dirección, control o disciplina sobre la forma de ejecución de la actividad.

Del mismo modo, la intervención de las gerentes de zona se enmarca en funciones de acompañamiento y orientación comercial propias del modelo de venta directa, y no en el ejercicio de un poder subordinante. En efecto, de las comunicaciones de correo electrónico[1], obrantes a folios 49 a 52, y 547 del cuaderno del Juzgado, así como de las conversaciones de WhatsApp[2] de folios 489 a 507 del mismo cuaderno allegadas al proceso, se advierte la emisión de lineamientos generales, estrategias de mercadeo, campañas de promoción y recomendaciones dirigidas a incentivar la actividad comercial, sin que de ellas se derive una injerencia constante en la forma en que la demandante desarrollaba sus actividades.

Tales intercambios reflejan mecanismos de coordinación propios de una red de comercialización, orientados a la expansión del negocio, pero no evidencian un poder de dirección laboral en los términos exigidos por la jurisprudencia, esto es, la facultad de impartir órdenes obligatorias sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad, ni la posibilidad de imponer consecuencias disciplinarias frente a su incumplimiento.

---

[1] Los correos electrónicos se presumen auténticos, en los términos del artículo 244 del Código General del Proceso, aplicable por el principio de integración normativa del artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En tal sentido, su contenido tiene validez y eficacia demostrativa, con las mismas reglas probatorias de cualquier documento (CSJ SL4332-2021 reiterada en la CSJ SL3460-2024).

[2] Los mensajes de WhatsApp tienen naturaleza documental en los términos del inciso primero del artículo 243 del Código General del Proceso, aplicable por el principio de integración normativa del artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En tal sentido, al haber sido aportados en copia física impresa y no haber sido desconocidos por la parte contra quien se aducen, constituyen prueba calificada en casación, con las mismas reglas probatorias de cualquier documento.

En particular, aunque en dichas comunicaciones se alude a reuniones, metas comerciales, actividades de prospección, presentación personal y seguimiento a resultados, ninguna de ellas evidencia la imposición de órdenes ineludibles sobre la ejecución de la actividad ni la existencia de medidas disciplinarias asociadas a su incumplimiento. Por el contrario, su contenido se orienta a promover estrategias de crecimiento comercial y fortalecimiento de la red de ventas, compatibles con las dinámicas propias del modelo de comercialización implementado por la demandada.

En esa misma línea, si bien se promovía la asistencia a reuniones y se instaba a mejorar las ventas, no se observa que su eventual inasistencia generara efectos disciplinarios o contractuales, lo cual resulta determinante, en la medida en que la existencia de tales consecuencias constituye una manifestación típica del poder subordinante.

Por tanto, no es posible concluir que la autonomía con la que actuaba la demandante se viera desvirtuada por la implementación de reglas de mercadeo o incentivos dirigidos a incrementar las ventas o ampliar la red comercial, pues, en las condiciones del *sub lite*, estos elementos corresponden a la lógica propia del modelo mercantil y no al ejercicio de un vínculo laboral subordinado.

Al punto, la Sala ha señalado que el poder de dirección en una relación laboral implica un control estricto y permanente sobre el modo, tiempo y lugar en que se

desarrolla el trabajo (CSJ SL3165-2023 y SL1439-2021), circunstancia que no se verifica en este caso, en el que la empresaria podía organizar libremente su jornada, sin sujeción a horarios rígidos ni a controles de asistencia.

Este nivel de autonomía operativa se refuerza con la ausencia de un poder disciplinario formal o material por parte de la empresa, toda vez que en ninguna de las pruebas hábiles acusadas por la recurrente se evidencia la imposición de sanciones, llamados de atención, suspensiones o terminaciones unilaterales por bajo rendimiento. Por el contrario, lo que se observa son dinámicas propias de los esquemas de venta directa sobre incentivos comerciales orientados a incrementar el volumen de las ventas y, con ello, las comisiones de cada empresaria y su red, finalidad consustancial a este tipo de modelos productivos.

Respecto de la contestación de la demanda, la Sala ha señalado que no es un medio de prueba calificado en casación, pero que excepcionalmente puede serlo cuando contiene confesión. De acuerdo con el artículo 191 del Código General del Proceso, esta hace referencia a toda manifestación expresa que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas a la parte que la emite o que favorezcan a la contraria (CSJ SL2262-2022 y SL701-2024).

En el caso concreto, los hechos primero, séptimo y octavo de la contestación de la demanda obrante a folios 769 a 786 del cuaderno del Juzgado, no contienen una admisión

clara, precisa e inequívoca de subordinación. De dichos apartados se desprende una exposición general del modelo de negocio y de la forma en que la demandante intervenía en la actividad comercial de manera autónoma, en la cual actuaba en calidad de compradora y, posteriormente, como empresaria en virtud de un contrato de participación en ventas como parte del modelo comercial de venta directa desarrollado por Avon, sin que ello suponga la existencia de una relación laboral.

Así lo expuso la convocada al referir que, en virtud de un contrato de suministro, quien le otorga un pago o comisión por su actividad a la representante independiente no es la empresa, sino que es ella misma quien adquiere unos productos y le paga a Avon por esos artículos, los cuales *«en la práctica revende a precios superiores o de mercado obteniendo una utilidad para sí misma, lo cual se constituye en una primera fuente de ingreso».*

Como sustento, en su contestación, la empresa trae a colación un concepto de la Superintendencia de Sociedades al atender un requerimiento efectuado por la demandada el 26 de marzo de 2016, en el que se explica de forma detallada que la compañía cuenta con unos gerentes divisionales, todos empleados directos, quienes difunden las estrategias comerciales en cada zona y coordinan los requerimientos y solicitudes de carácter comercial de las vendedoras independientes que quieren comprar y vender productos Avon muchas veces incluso para su autoconsumo o, como ya se dijo, para revenderlos.

Así, las denominadas empresarias son aquellas que han visto un potencial de negocio dentro de la oportunidad de ganancias adicionales que ofrece la demandada, a través del ya analizado plan empresarial de crecimiento y para las que la venta de los productos se convierte en la primera fuente de ingresos.

En esta misma pieza procesal, la accionada resalta que la suscripción de un contrato adicional de participación en ventas implica la construcción y coordinación de una red de compraventa en la que obtienen como beneficio el pago de unas compensaciones o participaciones por las compraventas que realicen las representantes pertenecientes a esa red lo cual constituye la segunda fuente de ingresos. De manera que el crecimiento de ese nivel de empresarias no se logra de forma automática y espontánea, como sucede en las ventas multinivel, sino que requiere un acuerdo de voluntad y la suscripción de un contrato.

Precisa que las empresarias no coordinan a las representantes independientes que traen al negocio, pues, si no están ubicadas en la misma zona, no es posible sumarla a la red, coordinarla y percibir ganancias de sus compraventas, sino que solo se le otorgará un incentivo por referirla. Además, que al no tratarse de una relación laboral no es posible terminarla, y es la razón por la que la actora participó por última vez en la campaña n.º 19 del año 2018 y continua en el sistema como *«inactiva» conforme* a las reglas del PEC.

Así mismo, la demandada puntualizó que, con el objeto de que quienes se vinculen alcancen una mayor categoría y accedan a mejores ingresos, la empresa les brinda la oportunidad de que se formen profesional y técnicamente y es la razón por la cual en el caso de la promotora del litigio se le otorgó el título de líder ejecutiva, el cual no es un cargo sino un reconocimiento especial por sus metas alcanzadas. Misma situación que aclaró se extraía de los reconocimientos como participante de «*cumpliendo sueños*», «*abriendo puertas*» y «*enamorando a tus representantes*» o el curso de «*técnicas de maquillaje*» realizado en noviembre de 2015.

En consecuencia, no se configura una confesión que produzca efectos jurídicos desfavorables para quien la emite ni favorables para la contraparte, razón por la cual la contestación de la demanda no alcanza el estatus de prueba calificada en casación. De lo expuesto, lo que se avizora es la explicación del modelo comercial y productivo de la empresa, sin que de forma automática ello presuponga los elementos de una relación laboral.

Por tanto, la existencia de catálogos que ya disponen de unos productos y regulan unos precios base surge en todas las empresas que manejan este tipo de negocio de venta directa como cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 1480 de 2011 Estatuto del consumidor y de la Ley 1700 de 2013.

Así, aunque las pruebas acusadas por la recurrente dan cuenta de ciertos lineamientos operativos y técnicos del

negocio mercantil, tales como comunicaciones de seguimiento, programas de capacitación y parámetros para acceder a mayores beneficios dentro del plan de compensación, dichas circunstancias se inscriben en un ámbito de coordinación comercial y acompañamiento técnico, en la que la demandante recibía orientaciones e instrumentos para el desarrollo de su labor. En otras palabras, no se acreditó que tales manifestaciones de organización comercial hubiesen desbordado su finalidad propia para convertirse en expresiones inequívocas de una subordinación jurídica en los términos del contrato de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, no pudo el Tribunal cometer las equivocaciones endilgadas al concluir que la presunción de existencia del contrato de trabajo fue desvirtuada, en tanto las pruebas documentales que se acusaron como erróneamente apreciadas o no valoradas, no evidencian, con el grado de suficiencia requerido, la ocurrencia de errores manifiestos en el plano fáctico.

En relación con ello, conviene recordar que, cuando en casación se cuestiona la determinación de los hechos, no cualquier desacierto en la valoración probatoria compromete la validez de la decisión. Solo aquellos yerros que ostenten el carácter de manifiestos, conforme lo prevé el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pueden justificar la prosperidad del cargo. Tal calificación exige que se trate de desaciertos ostensibles, notorios o patentes en la apreciación de las pruebas, ya sea por haber valorado de

forma equivocada algún medio de convicción o por no haberlo considerado. Ninguna de esas hipótesis, como se dijo, se acredita en el presente asunto.

Por tanto, en el análisis sobre la existencia del contrato de trabajo existe libertad probatoria, de modo que el juez de segunda instancia no incurre en un error de hecho manifiesto cuando, en virtud del principio de libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, funda su decisión en aquellas pruebas que le generan mayor certeza, así como en las inferencias que se derivan del análisis integral del litigio (CSJ SL994-2024).

Como la Sala no encuentra algún yerro sobre los medios de convicción que soportan la acusación, no se efectuará valoración de los testimonios, conforme a lo previsto en el artículo 7.° de la Ley 16 de 1969, disposición que solo permite su consideración en el recurso extraordinario de casación cuando previamente se acredita un error en prueba calificada, esto es, un documento, una confesión o una inspección judicial.

En conclusión, el Tribunal no cometió los yerros fácticos y jurídicos que la censura le atribuye y, por tanto, los cargos no prosperan.

Se condenará en costas a la parte recurrente, como quiera que hubo oposición. Se fijan como agencias en derecho la suma de $6.600.000 m/cte., que se incluirán en

la liquidación que se practique con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto profirió el 18 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral que **JENNIFER MERCEDES ALPALA BURBANO** adelantó contra **AVON DE COLOMBIA S. A. S.** sucedida procesalmente por **NATURA COSMÉTICOS LTDA.**

Condenar en costas como se indicó en la parte motiva.

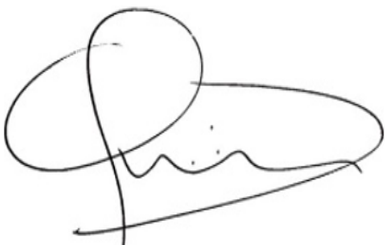
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ
Presidente de la Sala

VÍCTOR JULIO USME PEREA
No firma ausencia justificada



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento de voto

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
No firma impedimento



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A82103E140CD2264FB466245D34FA1A5E4B60B0BEFBB43CE34F46E676A851B31
Documento generado en 2026-08-25

ACLARACIÓN DE VOTO

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada Ponente

Radicación n.° 52001-31-05-003-2018-00459-01

JENNIFER MERCEDES ALPALA BURBANO Vs AVON DE COLOMBIA S. A. S., hoy NATURA COSMÉTICOS LTDA.

Tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, aclaro mi voto, y pese a que comparto la decisión de no casar la sentencia impugnada, considero necesario efectuar algunas precisiones acerca de la metodología que debe orientar la identificación de la subordinación en aquellas formas contemporáneas de prestación personal de servicios que no reproducen necesariamente los moldes clásicos sobre los cuales se edificó esa categoría jurídica.

En el presente asunto, dentro de los límites propios del recurso extraordinario y de la acusación formulada, la recurrente no logró demostrar un error manifiesto de hecho originado en la falta de apreciación o valoración equivocada de las pruebas calificadas que permitiera quebrar las conclusiones fácticas del Tribunal, de ahí que tampoco se habilitara el examen de los testimonios denunciados por la

censura; hasta aquí comparto la solución adoptada por la Sala.

La precisión que estimo necesaria se sitúa en las pautas que deben emplearse para distinguir el trabajo subordinado del verdaderamente autónomo, cuando la prestación se inserta en modalidades productivas o comerciales caracterizadas por la descentralización, la flexibilidad, el trabajo en red, el empleo de herramientas y plataformas tecnológicas, la remuneración variable o la atribución al prestador de espacios relevantes de iniciativa personal.

El asunto examinado resulta ilustrativo, pues la venta directa y la comercialización en red se desenvuelven en escenarios en los que pueden concurrir, con intensidades distintas, autonomía, coordinación, integración empresarial, dependencia económica y mecanismos de control. Esa confluencia exige evitar tanto la calificación automática de laboralidad como su exclusión a partir de la sola denominación contractual o de alguno de esos elementos apreciados aisladamente.

Acierta la sentencia al reconocer que las formas contemporáneas de organización productiva no siempre corresponden a los parámetros tradicionales bajo los cuales se construyeron algunas manifestaciones clásicas de la subordinación y al acudir, para el efecto, a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo y al haz abierto de indicios al que ha hecho referencia esta Sala, entre otras, en CSJ SL4479-2020 y SL1439-2021.

Conviene, sin embargo, en mi parecer, profundizar en el alcance de esa metodología. La fuerza de la técnica del haz de indicios depende de la naturaleza del trabajo, de la organización productiva dentro de la cual se desarrolla y, especialmente, de la función material que cada elemento cumple en la relación examinada; y no es suficiente que se diga que opera como una lista de comprobación o como una suma aritmética de circunstancias favorables o contrarias a la laboralidad, en la medida en que los distintos indicadores no poseen necesariamente idéntica capacidad explicativa.

La evolución de estos métodos permite advertir que la progresiva complejidad de las relaciones productivas hizo insuficiente la utilización de un criterio único, particularmente, del sometimiento inmediato a órdenes y control.

No empece, el análisis se desplaza hacia un conjunto abierto de elementos capaces de mostrar las diversas formas mediante las cuales puede exteriorizarse el poder sobre el trabajo y, en este punto, adquiere especial significación uno de los indicios expresamente contemplados en el párrafo 13 de la Recomendación 198: *la integración del trabajador en la organización de la empresa*.

A diferencia de otros indicadores referidos a circunstancias más delimitadas o específicas, tales como el horario, la periodicidad de la remuneración, el suministro de herramientas o el lugar de prestación; la integración presenta

una estructura abierta y compleja, cuya constatación exige precisar qué significa estar integrado, cuál es la organización dentro de la que se inserta el prestador y dónde reside efectivamente el poder que articula los diferentes factores que concurren en ella.

La doctrina destaca que este constituye uno de los indicios de mayor capacidad expansiva, en cuanto permite comprender modalidades de ordenación del trabajo en las que la subordinación ya no se manifiesta primordialmente mediante el control personal e inmediato. Su estructura abierta permite proyectarlo sobre trabajos deslocalizados, estructuras reticulares, procesos de externalización y otras formas productivas en las que algunos de los signos tradicionales pierden intensidad[1].

Otros doctrinantes lo caracterizan como un indicador abierto y complejo, que en su contenido trasciende la presencia física dentro de un establecimiento, pues la empresa tampoco se confunde necesariamente con un lugar, un conjunto de bienes o una persona jurídica determinada. La atención se dirige hacia la inserción del prestador en una actividad resultante de la combinación organizada de factores humanos, materiales e inmateriales sometidos a una unidad de organización y dirección[2].

---

[1] VILLASMIL PRIETO, Humberto, «Estudio introductorio desde la perspectiva del Derecho Latinoamericano del Trabajo», en Humberto Villasmil Prieto y César Augusto Carballo Mena, Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo, 2.ª ed., Bogotá, Universidad Libre, 2019, pp. 83-85.

[2] CARBALLO MENA, César Augusto, «Indicadores de la relación de trabajo (Notas sobre el régimen jurídico colombiano)», en Humberto Villasmil Prieto y César Augusto Carballo Mena, Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo, 2.ª ed., Bogotá, Universidad Libre, 2019, pp. 124-131.

Ante la transformación de la empresa, su deslocalización y su separación definitiva de espacios locativos como la fábrica, esta aproximación cobra particular importancia, toda vez que sus aristas jurídicas, económicas y materiales no siempre coinciden. Una actividad puede aparecer formalmente fragmentada entre diversos sujetos, ejecutarse fuera de las instalaciones de quien se beneficia de ella, articularse mediante redes o tecnologías y reconocer amplios márgenes de iniciativa en cuestiones instrumentales, mientras conserva una unidad organizativa desde la cual se determinan las condiciones estructurales de la prestación.

La subordinación, en ese contexto, puede subsistir aun cuando se transforme la manera de ejercer el poder; esto es, el horario rígido, la presencia permanente en instalaciones empresariales, la orden personal, la vigilancia directa y la disciplina visible siguen siendo elementos relevantes, pero no representan sus únicas formas de exteriorización. La organización puede manifestarse mediante la definición de objetivos, la determinación de estándares de rendimiento, los sistemas de evaluación, los mecanismos de reporte, las condiciones de acceso a oportunidades de trabajo, las reglas de permanencia o los instrumentos tecnológicos a través de los cuales se estructura la actividad.

Supiot ha mostrado que esa evolución puede comportar un desplazamiento del poder desde la determinación minuciosa de la manera de ejecutar cada tarea hacia la

fijación de resultados, objetivos y condiciones organizativas dentro de las cuales debe desarrollarse el trabajo[3].

La existencia de libertad en aspectos instrumentales de la prestación tampoco permite concluir, por sí misma, que exista autonomía jurídica. Una persona puede disponer de margen para organizar parte de su tiempo, escoger ciertas técnicas, decidir la forma inmediata de abordar una tarea o desarrollar su actividad fuera de un establecimiento y permanecer, pese a ello, inserta en una organización ajena que conserva las decisiones fundamentales.

En esa perspectiva, la integración en la organización empresarial adquiere particular capacidad para revelar la denominada subordinación funcional, en especial, cuando la naturaleza de la actividad, la cualificación de quien la ejecuta o el modelo productivo hacen innecesaria una intromisión permanente en la manera específica de desarrollar el servicio.

La ausencia de órdenes cotidianas pierde entonces su carácter decisivo cuando el prestador permanece incorporado a un servicio organizado por otro y sujeto, en los aspectos estructurales de su actividad, al poder de este último.

Ahora bien, integración y subordinación tampoco pueden hacerse equivalentes. Las actuales formas de

[3] SUPIOT, Alain «Trabajo asalariado y trabajo independiente», trad. Antoni Pycinski y Margarita Vilar-Alonso, Lecturas Derecho Laboral y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, 2004.

producción y distribución permiten que auténticos empresarios independientes participen en redes, adopten estándares comunes, observen especificaciones técnicas, utilicen signos distintivos ajenos o coordinen determinadas actuaciones con quien articula el sistema, sin perder por ello su autonomía jurídica.

Esta situación es latente cuando se examinan redes productivas y comerciales en las que trabajadores jurídicamente independientes se encuentran sometidos a distintos grados de integración económica. De allí que el dato verdaderamente significativo sea la naturaleza de esa integración y aquello que revele acerca del poder sobre la prestación.

Una situación corresponde a quien desarrolla una organización económica propia que se relaciona desde afuera con otra empresa; otra, cualitativamente diferente, aparece cuando el servicio personal constituye una pieza integrada a un proceso cuya estructura, objetivos, reglas fundamentales y mecanismos de funcionamiento son definidos por un tercero.

Así entendida, la integración organizativa no sustituye el requisito legal de subordinación, pero constituye una vía particularmente apta para hacer visible ese elemento allí donde el poder empresarial ha modificado sus instrumentos de ejercicio.

La misma conclusión surge de la estructura diferenciada de los indicadores. Algunos expresan datos concretos; otros, como la integración en la organización empresarial, requieren reconstruir varios hechos concurrentes y determinar qué significado adquieren al ser apreciados conjuntamente. Su valoración debe atender, entonces, a la gravedad, concordancia, convergencia y capacidad explicativa de los elementos demostrados, antes que a su mera cantidad[4].

En sentido positivo, corresponde indagar si el prestador se encuentra incorporado a una organización productiva controlada por otra persona, así: *i)* quién fija las condiciones esenciales de la actividad, *ii)* quién determina sus objetivos, *iii)* quién puede modificar las reglas bajo las cuales se ejecuta, *iv)* qué margen efectivo de decisión conserva quien presta el servicio, *v)* quién controla su desarrollo y *vi)* cuáles son las consecuencias de apartarse de las pautas establecidas.

En sentido negativo, procede establecer si esa persona trabaja verdaderamente por su propia cuenta, esto es: *i)* si dispone de una organización económica diferenciable, *ii)* accede al mercado por decisión propia, *iii)* administra una clientela propia, *iv)* adopta las decisiones empresariales relevantes, *v)* controla los medios fundamentales para desarrollar la actividad y *vi)* participa auténticamente de las oportunidades de ganancia y de los riesgos de pérdida derivados de aquellas decisiones.

[4]CARBALLO MENA, op. cit., pp. 151-153.

Esta doble aproximación aparece también en Supiot cuando propone examinar, de una parte, si el prestador está integrado en una organización productiva controlada por otro y, de otra, si realmente actúa por cuenta propia, con oportunidades de pérdidas y ganancias y con medios, organización y clientela propios.

La variabilidad de los ingresos, la remuneración mediante comisiones, la inexistencia de una suma fija, la posibilidad de mejorar los beneficios a partir de mayores resultados o alguna exposición económica frente a la actividad no demuestran aisladamente la existencia de un negocio propio; pero, las formas de remuneración ligadas al rendimiento o al resultado son compatibles con el trabajo subordinado.

Por ello, la pregunta relevante no se agota en determinar si el prestador soporta algún riesgo económico, sino en establecer quién adopta las decisiones empresariales que producen ese riesgo y quién dispone realmente de las facultades necesarias para administrarlo.

Asumir las oportunidades y pérdidas de una actividad económica cuya organización se controla difiere de soportar la incertidumbre económica derivada de condiciones determinadas por una organización ajena sobre las cuales el prestador dispone de escasa capacidad de decisión. El traslado de costos o riesgos, por la misma razón, carece de

aptitud para convertir por sí mismo al prestador en empresario.

Este punto conduce a otra precisión que considero indispensable, que es la diferenciación entre subordinación jurídica y dependencia económica. Ambas categorías pueden concurrir, pero describen fenómenos distintos.

De una parte, la subordinación jurídica conserva, conforme a los artículos 23 y 24 del CST, su función como elemento para caracterizar el contrato de trabajo; por la otra, la dependencia económica expresa una situación material en la cual la actividad, los ingresos o incluso la subsistencia del prestador se encuentran ligados de manera significativa a otro sujeto económico.

Plá Rodríguez, al estudiar las fronteras del derecho del trabajo, pone de presente que la debilidad contractual puede manifestarse mediante dependencia económica, reducción de la autonomía organizativa o adhesión a condiciones predispuestas por la contraparte, sin que tales circunstancias equivalgan necesariamente a subordinación en sentido técnico[5].

Algunas experiencias comparadas han construido, precisamente, categorías de trabajo parasubordinado respecto de prestaciones continuadas, coordinadas y

[5] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo «Repensar las fronteras del Derecho del Trabajo y reafirmar sus principios», conferencia magistral pronunciada en el acto de apertura del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 16 de septiembre de 2001.

predominantemente personales en las que pueden concurrir dependencia económica y funcional y desigualdad contractual, mientras el prestador conserva autonomía para organizar aspectos relevantes de la actividad y permanece por fuera del poder disciplinario del beneficiario.

Importa resaltar la experiencia jurídica alemana, que ha reconocido la existencia de prestadores formalmente autónomos que, pese a conservar independencia en la organización de su actividad, se encuentran vinculados al empresario por una dependencia económica de tal intensidad que justifica extenderles determinadas garantías propias del Derecho del Trabajo. Surge así la categoría de los denominados cuasitrabajadores (*arbeitnehmerähnliche Personen*), respecto de quienes algunas disposiciones laborales despliegan sus efectos protectores aun cuando, en sentido estricto, no ostenten la condición jurídica de trabajadores subordinados.

La delimitación de esta categoría no responde a una definición legal única y cerrada. La jurisprudencia alemana ha acudido, principalmente, a los elementos recogidos en el § 12a de la *Tarifvertragsgesetz* —Ley de Convenios Colectivos—, disposición que desde 1974 incorporó una regulación específica para estos trabajadores autónomos. Conforme a esa caracterización, se trata de personas vinculadas mediante contratos de servicios o de obra que, aun sin hallarse sometidas a dependencia personal u organizativa del empresario, desarrollan su actividad bajo una dependencia económica relevante, bien porque trabajan

de manera predominante para una empresa o grupo empresarial, ora porque obtienen de ellos una parte sustancial de sus ingresos; ejecutan personalmente la prestación, sin servirse ordinariamente de trabajadores subordinados, y se encuentran, por las condiciones materiales en que desarrollan su actividad, en una situación de necesidad de protección social comparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena[6].

La subordinación jurídica continúa siendo, entonces, la puerta de acceso al régimen laboral prevista por el legislador colombiano. La dependencia económica no puede reemplazar ese presupuesto por decisión judicial ni servir para construir una categoría contractual intermedia que el ordenamiento no ha establecido; pero puede proporcionar un dato contextual de especial utilidad para examinar la autenticidad de la autonomía invocada, particularmente cuando concurre con una reducida capacidad de negociación, una limitada organización económica propia, una inserción intensa en el negocio ajeno o una incapacidad real para adoptar las decisiones esenciales de la actividad.

De ahí que subordinación jurídica y dependencia económica puedan observarse como dos variables diferenciadas susceptibles de concurrir en diferente proporción, en tanto que es posible encontrar una relación en la que coincidan subordinación y fuerte dependencia

---

[6] VELASCO PORTERO Mª Teresa y FRÖHLICH Martin *El Trabajador Económicamente Dependiente En El Derecho Alemán: El Cuasitrabajador* Cf https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3796242.pdf.

económica; otra en la que exista subordinación pese a que el trabajador disponga de varias fuentes de ingreso o de suficiente capacidad económica; una situación de verdadera autonomía jurídica acompañada de intensa dependencia respecto de un contratante principal; y, finalmente, una actividad en la que concurran autonomía jurídica e independencia económica.

Esta segmentación cumple una función analítica y no altera las categorías establecidas por el legislador. Permite, en particular, evitar que la fortaleza o independencia económica descarte la subordinación jurídica, así como también que la vulnerabilidad económica sea suficiente para declarar la existencia de un contrato de trabajo.

Ojeda Avilés describe una realidad semejante al explicar que la subordinación contemporánea admite distintos matices y que, a su turno, del lado del trabajo independiente aparecen empresarios, autónomos dependientes, semiautónomos y diversas formas de colaboración funcionalmente vinculadas a organizaciones empresariales. La clásica representación bipolar pierde así nitidez en algunas zonas fronterizas y da paso a un *continuum* en el que la subordinación personal y la dependencia económica pueden desenvolverse mediante vínculos atenuados[7].

En concreto, tal comprensión preserva la subordinación como categoría jurídica y, al mismo tiempo, permite

[7] OJEDA AVILÉS Antonio, La deconstrucción del Derecho del Trabajo, 1.ª ed., Madrid, La Ley-Wolters Kluwer, 2010, caps. 10 a 13.

perfeccionar los instrumentos empleados para reconocerla. Y, en actividades como la examinada en el *sub lite*, tales precisiones cobran importancia en la medida en que la existencia de campañas, metas, programas de capacitación, estructuras de liderazgo, mecanismos de seguimiento, escalas de compensación, premios, reconocimientos o incentivos puede ser compatible, según la manera como opere en la realidad, tanto con una red comercial como con una prestación subordinada.

De esa suerte, puedo señalar algunas situaciones paradójicas, en primer lugar, una meta puede constituir una condición objetiva para acceder a una ventaja dentro de una actividad comercial independiente o funcionar como un parámetro obligatorio de rendimiento cuya inobservancia genere consecuencias reveladoras del ejercicio del poder empresarial.

En segundo término, las capacitaciones impartidas pueden corresponder a asistencia técnica o información sobre los productos o adquirir el carácter de instrucción obligatoria acerca de la manera como debe desarrollarse personalmente la actividad.

En tercer lugar, una estructura compuesta por líderes, coordinadores o gerentes puede articular una red de distribución o revelar, de acuerdo con sus funciones concretas, una cadena jerárquica de dirección.

En cuarto lugar, el seguimiento de resultados puede responder a una legítima necesidad de información comercial o traducirse, por su intensidad y finalidad, en fiscalización sobre la manera de ejecutar el servicio.

En quinto lugar, la pérdida de un premio o beneficio económico condicionado a un determinado resultado pertenece, en principio, a un plano diferente de un llamado de atención, una medida correctiva, una exclusión o cualquier otra reacción originada en el desconocimiento de instrucciones acerca de la manera como debe ejecutarse personalmente la actividad.

Tales diferenciaciones permiten armonizar la especial relevancia del indicio de integración con la necesidad de evitar su aplicación automática. La pertenencia a una estructura organizada adquiere mayor capacidad demostrativa cuando la incorporación se encuentra acompañada de facultades efectivas de organización, dirección, fiscalización o disciplina sobre la prestación.

En ese sentido, la integración que interesa al análisis laboral es aquella materialmente cualificada, esto es, aquella que permite advertir que el trabajo personal se ha incorporado al ámbito organizativo de otro y que este conserve un poder efectivo sobre sus condiciones esenciales.

La tecnología adquiere valor indiciario, por consiguiente, según el poder que se ejerza a través de ella. Así, una plataforma destinada a facilitar pedidos,

suministrar información o gestionar un negocio propio resulta compatible con la autonomía. Distinto significado puede adquirir aquella que constituye el medio mediante el cual otra persona asigna la actividad, prescribe comportamientos, controla su ejecución o determina el acceso y permanencia del prestador dentro del sistema.

El principio de primacía de la realidad proporciona el criterio para resolver esas tensiones. La designación de una persona como *«empresaria», «distribuidora», «consultora», «socia» o «representante independiente»* carece, por sí sola, de aptitud para excluir el contrato de trabajo. En sentido inverso, la incorporación a una red comercial o la sujeción a determinadas reglas tampoco son suficientes para declararlo.

La existencia de estipulaciones predispuestas o de un contrato de adhesión también merece su precisión, y ello porque el reducido poder de negociación puede encontrarse en auténticas relaciones civiles o comerciales y carece, aisladamente, de fuerza para demostrar subordinación. Su presencia puede, sin embargo, integrar el contexto probatorio a partir del cual se determine si la autonomía proclamada contractualmente se corresponde con una capacidad material para organizar y dirigir la propia actividad.

Finalmente, ciertas modalidades de venta directa justifican una mirada contextual sobre la dimensión de género que la propia Recomendación 198 incorpora al reclamar particular atención frente a sectores u ocupaciones

en los que las mujeres pueden resultar especialmente afectadas por la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo.

La flexibilidad suele presentarse en estos modelos como una posibilidad para obtener ingresos y, simultáneamente, articular la actividad productiva con responsabilidades familiares y de cuidado. Esa característica debe ser comprendida en el contexto concreto en que se desarrolla la prestación.

Ahora, la perspectiva de género no presume la subordinación, ni convierte la vulnerabilidad en un elemento constitutivo del contrato de trabajo, sino que su función consiste en evitar que determinadas circunstancias sociales sean invisibilizadas al valorar los hechos y, particularmente, que la flexibilidad sea equiparada de manera inmediata con autonomía.

La posibilidad de administrar ciertos tiempos o compatibilizar la actividad económica con labores de cuidado puede reflejar verdadera autonomía empresarial. También puede desenvolverse dentro de una estructura cuyas decisiones fundamentales permanecen radicadas en otro sujeto. La distinción dependerá, otra vez, de la realidad acreditada.

Así las cosas, las nuevas formas de trabajo exigen, de una parte, preservar que la subordinación no puede inferirse de la vulnerabilidad económica, la simple integración en una

red, la existencia de incentivos o la adhesión a determinadas reglas comerciales; de la otra, su existencia tampoco puede descartarse por la desaparición de la jornada rígida, la vigilancia presencial o la orden directa, por el reconocimiento de espacios de iniciativa al prestador, por la asunción de determinados costos, por la variabilidad de los ingresos o por la denominación formal de empresario o trabajador independiente.

Como lo señalé, en el presente asunto, la censura no demostró, mediante prueba calificada, un error manifiesto capaz de quebrar la conclusión del Tribunal; los elementos acusados no permitieron establecer, con el grado de evidencia exigido en casación, que la integración de la demandante en la estructura comercial estuviera acompañada de facultades efectivas de dirección, fiscalización o disciplina sobre la forma de ejecución de su actividad. Por esa razón acompaño la decisión adoptada por la Sala.

De esta providencia no puede derivarse una regla conforme a la cual la venta directa por catálogo o la comercialización en red constituyan, por su naturaleza, modalidades autónomas excluidas del ámbito laboral.

Sin embargo, la fijación de metas, los incentivos, las capacitaciones, las estructuras de liderazgo, las remuneraciones variables, los mecanismos tecnológicos, la integración comercial o la asunción de determinados riesgos carecen de aptitud para desvirtuar la presunción

contemplada en el artículo 24 del CST, si se aprecian separadamente.

Su valor depende de la función material que desempeñen en la relación concreta y de la manera como se articulen con los demás hechos acreditados.

Sin duda, el estándar de la libre apreciación probatoria prevista en el artículo 61 del CPTSS, complementario de la obligación del estudio de todos los medios de prueba establecida en el artículo 60 ibidem, desde una mentalidad o perspectiva laboralista, garantiza una correcta justicia en las disciplinas del derecho social, como lo son el trabajo y la seguridad social.

De consiguiente, es claro que el papel de juez como componedor se justifica, porque la sociedad percibe la necesidad de que un tercero –juez- determine cuál es la realidad de los hechos que suscitan la controversia y, basándose en la misma, llegue a una conclusión jurídica unívoca y objetiva. Si el juez no tuviera esa ruta de convicción estaría condenado a ser apenas un espectador forzado dentro de una pantomima sin sentido, como lo resultaría siendo un proceso sin un estándar adecuado para la valoración probatoria, dada la naturaleza de los asuntos del trabajo y de la seguridad social y de su sensibilidad social.

Ante este panorama, debo insistir en que el estándar probatorio de la libre formación del convencimiento es el más afín a la satisfacción de los objetivos y fines del derecho

sustantivo en las disciplinas del trabajo y la seguridad social, pues no por otra vía sería posible que los jueces laborales desarrollen los principios de la igualdad por compensación o el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, mediante una inclinación explícita hacia ciertos medios en prueba que dirijan la convicción del juez hacia un rumbo determinado.

Conforme a lo discurrido, la técnica del haz de indicios exige una valoración contextual, relacional y ponderada. El juicio no consiste en contabilizar los elementos que apuntan hacia una u otra calificación, sino en establecer su gravedad, concordancia y convergencia y, especialmente, aquello que revelan sobre la verdadera ubicación del poder dentro de la relación.

En las formas contemporáneas de trabajo adquiere, por ello, particular relevancia establecer si la persona actúa desde una organización económica propia que concurre al mercado o si, por el contrario, su prestación personal se integra funcionalmente en una estructura ajena cuyo titular conserva el poder de definir sus condiciones esenciales, organizarla, dirigirla, controlar su desarrollo y determinar las consecuencias derivadas de su ejecución.

Allí, en la realidad de la organización y del poder que se ejerce sobre el trabajo, y no en la apariencia o denominación del vínculo, debe buscarse la frontera entre el trabajo autónomo y el subordinado.

Dejo así consignada mi aclaración frente a la decisión adoptada.

Fecha *ut supra*.

Firmado electrónicamente por:



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 890776BA0F11CF9BD3C8FC0228BA88488B2603A3A0EA41EC16A442368DBE0A95
Documento generado en 2026-09-02