

**TEMA: RELACIÓN LABORAL DE PROFESIÓN LIBERAL-** Una vez demostrada la prestación personal del servicio, le correspondía a la parte demandada desvirtuar la presunción de que la relación laboral no fue subordinada o dependiente, lo cual demostró, por lo que no se configuró el contrato de trabajo. Pues el recaudo probatorio fue suficiente para acreditar que el servicio contratado no era de naturaleza subordinada o dependiente, elemento esencial y definitorio de la existencia de una relación laboral o contrato de trabajo. /

**HECHOS:** El demandante DAPM solicitó que se declarara la existencia de una relación laboral con Operaciones Generales Suramericana S.A.S. entre el 01/12/2011 y el 11/12/2020. Alegó subordinación (uso de uniforme, cumplimiento de horarios, permisos, capacitaciones obligatorias, sanciones) y reclamó prestaciones: cesantías, intereses, primas, vacaciones, indemnización por despido, aportes a seguridad social, indexación y costas. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín (13/12/2022) declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolió a la demandada, imponiendo costas al actor. El tema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: i) ¿Si concurren los elementos esenciales configuradores del contrato de trabajo o, por el contrario, la demandada logró desvirtuar la presunción legal del artículo 24 del C.S.T., demostrando que no existió entre las partes una relación de trabajo dependiente? En caso de ser así, se verificará: ii) ¿Si le asiste derecho a las acreencias laborales e indemnizaciones pretendidas?

**TESIS:** (...) es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la concurrencia de una tríada de elementos que lo integran, los cuales corresponden, según el artículo 23 del C.S.T., i) a la prestación personal del servicio, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) el salario como retribución directa del servicio prestado. En ese orden de ideas, el pretensor de la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma la existencia del contrato de trabajo (...) se tiene que la parte actora señala que su relación laboral con la demandada OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA S.A.S. tuvo lugar desde el 01 de diciembre de 2011 hasta el 11 de diciembre de 2020. Por su parte, la entidad demandada arguye que entre las partes existió un contrato de prestación de servicios que se ejecutó desde el 22 de diciembre de 2014(...) como quiera que la entidad Red Assist S.A.S. no fue demandada en este proceso, ni tampoco se aprecia de manera clara la relación que pudiere haber existido entre tal entidad y la aquí demandada, no puede extenderse la prestación de servicios del actor a favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. desde el 11 de diciembre de 2011, sino que, lo será desde sólo el 23 de agosto de 2014, por encontrarse así certificado por la misma accionada, hasta el 11 de diciembre de 2020, fecha en la que el demandante decidió finalizar el vínculo contractual.(...) respecto del primer elemento esencial, se considera que en efecto la prestación personal del servicio del señor Diego Alejandro Posada Mesa en favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. se verificó desde el 23 de agosto de 2014 hasta el 11 de diciembre de 2020, ejerciendo como abogado para la asistencia u orientación jurídica en sitio de los asegurados de la entidad demandada.(...) Establecido lo anterior, vale decir, la acreditación del primer elemento del contrato de trabajo de la prestación personal del servicio, se invierte la carga de la prueba, siendo la empresa encartada la llamada a desvirtuarla de manera clara y fehaciente, controvirtiendo la prestación personal del servicio, en razón de la inexistencia de una subordinación jurídica(...) para ser desvirtuada en el proceso laboral, el extremo litigioso por pasiva debe soportarse válidamente en medios de prueba que permitan dar cuenta que la relación jurídica entre las partes no es de naturaleza laboral, los cuales deben ser de suficiente peso y solidez para que el fallador descarte la naturaleza del vínculo laboral.(...) la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>22</sup>, ha decantado que en tratándose de profesiones

liberales la presunción del artículo 24 del CST se “desvirtúa con mayor intensidad”, porque “ello parte de reconocer que la Constitución económica habilita el ejercicio profesional autónomo, que deriva del principio de *pro libertate*”.(...) en un caso de similares contornos, en el que se buscaba declarar la existencia de la relación laboral de quien prestó sus servicios como profesional del derecho y en favor de una aseguradora, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, enseña al respecto que: En el anterior orden de ideas y con las precisiones realizadas a juicio de la Sala se considera que, en efecto, las instrucciones dadas por el contratante, la exclusividad exigida respecto de no permitir asesorías en relación con otras empresas aseguradoras, así como la disponibilidad en la atención del servicio se encuentran permitidos dentro de la actividad prestada por el demandante, sin que ello implique subordinación puesto que en la ejecución de la labor, la asistencia de siniestros de por sí se trata de una actividad que exige un mínimo de disponibilidad y directrices propias en el trato de los clientes de la compañía, acordes con la oferta por aquellos presentada. La ejecución de la labor se evidencia autónoma en la medida en que, conforme lo encontró probado la jueza de segunda instancia, tenía libertad para seleccionar los casos en los cuales prestaba su asistencia y asesoría, pues así se estableció al valorar las declaraciones que obran en el proceso, ya que los casos eran relacionados en un chat en la aplicación whatsapp y el profesional atendía el mismo, teniendo también la opción de no atenderlos. (...) En ese orden, teniendo en cuenta los anteriores lineamientos de orden legal y jurisprudencial, aprecia la Sala que OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA S.A.S. logró derruir la presunción legal de que la prestación del servicio fue subordinada, pues obsérvese que el actor al absolver el interrogatorio acepta que su profesión es liberal y que los servicios que facturaba por el ejercicio de su labor como abogado en la asistencia u orientación jurídica en sitio de los asegurados de la entidad demandada se retribuían de manera variable dependiendo el número de servicios atendidos, y que, no existía ni un mínimo ni máximo de eventos por atender. Ahora, arguye el actor que debía estar “disponible” para la entidad encartada para efecto de atender los eventos que le fueran asignados, lo que es propio de la subordinación de estirpe laboral; no obstante, sobre ese tópico, debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia nacional ha delineado que en los contratos de prestación de servicios “es posible que se establezca un horario para llevar a cabo la actividad acordada, así como otros parámetros de modo o lugar, sin que ello implique que se torne en una relación de trabajo subordinada, dichas circunstancias no deben desbordar la naturaleza del acuerdo contractual” (...) a pesar de que el pretensor se esfuerza por aducir que los cronogramas eran impuestos por la entidad demandada, resulta que, al mencionar que podían hacer solicitudes anteriores a la fijación del cronograma, refleja en gran medida que la versión de los otros dos testigos traídos por la parte pasiva tienen asidero, consistencia y solidez, pues ambos refirieron que la disponibilidad dependía de cada abogado, es decir, que previo a la fijación del cronograma los abogados, dependiendo de su tiempo, le comunicaban a la entidad demandada los días que podían estar disponibles para que les fuera asignados los eventos por atender. (...) En ese orden, efectivamente en el ejercicio de la profesión liberal de abogado que ejercía el actor al servicio de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. podía bajo su autonomía intervenir en la programación de los días en que estaría disponible, sin que se evidencie que tal disponibilidad le haya sido impuesta. (...) la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha decantado que “la relación laboral no se configura por el simple hecho de que existan niveles de coordinación para la entrega de productos, capacitaciones o cumplimiento de plazos internos y externos, rendimiento de informes, etc., pues resulta obvio que por mayor autonomía o independencia que tenga un contratista, su labor debe armonizar con las actividades, tiempos y estándares que se acostumbran en la empresa o entidad para la cual presta sus servicios (CSJ SL658-2022)”. Así las cosas, no puede inferirse que las capacitaciones que brindaba la parte pasiva puedan ser catalogadas como un acto de subordinación, además, por cuanto los testigos informaron que no eran obligatorias, ni tampoco obra en el expediente que la

inasistencia a alguna de ellas haya dado lugar a una sanción o haya tenido repercusión en la ejecución de su objeto contractual en el caso particular del actor.(...) En lo referente a la exclusividad, delegación o subcontratación, debe señalarse que, con independencia de la definición que se tenga de tales conceptos y de la confusión que pudo haberse presentado entre los deponentes, la Sala estima que ello no resulta diciente ni revelador del elemento de la subordinación, dado que, en últimas, los testigos traídos por la parte pasiva fueron explícitos en aducir que no tenían exclusividad para el ejercicio de su labor, y que, dada su condición de profesionales del derecho, podían optar por programar la disponibilidad en los horarios que bajo su autonomía se les indicaba, como también atender otras labores propias de su profesión.(...) la autonomía en esta clase de eventos donde está inmerso el ejercicio de una profesión liberal, no puede ser sugerente de que el contratista sea “una rueda suelta” en la prestación de sus servicios, sino que debe acoplarse a ciertos parámetros y políticas de la entidad contratante, sin que ello sea constitutivo de una relación laboral, como acontece en el caso concreto, en el que no existe probatura que permita concluir que los parámetros o lineamientos que debían seguir los abogados hayan desbordado el límite de la autonomía con la que contaba el abogado para definir la disponibilidad de la programación de sus actividades.(...) Por ende, tal como lo ilustra la jurisprudencia laboral atrás referida, del análisis del caso particular no logra extraerse razonadamente elementos configuradores de la subordinación jurídica laboral, elemento característico y diferenciador que desnaturaliza el contrato de prestación de servicios y en el cual subyace una verdadera relación de trabajo dependiente.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 24/11/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN  
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Lugar y fecha</b> | Medellín, 24 de noviembre de 2025         |
| <b>Proceso</b>       | Ordinario Laboral                         |
| <b>Radicado</b>      | 05001310500820210004301                   |
| <b>Demandante</b>    | Diego Alejandro Posada Mesa               |
| <b>Demandada</b>     | Operaciones Generales Suramericana S.A.S. |
| <b>Providencia</b>   | Sentencia                                 |
| <b>Tema</b>          | Relación laboral – profesión liberal      |
| <b>Decisión</b>      | Confirma                                  |
| <b>Ponencia</b>      | Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero         |

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

**1. ANTECEDENTES**

**1.1 Demanda.** El señor DIEGO ALEJANDRO POSADA MESA, por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda laboral en contra de OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA S.A.S., a fin de que se declare la existencia de una relación laboral entre el 01 de diciembre de 2011 hasta el 11 de diciembre de 2020 y, en consecuencia, se condene a la demandada al reconocimiento y pago de las cesantías, la sanción por no consignación de las cesantías de que trata el artículo 90 de la Ley 50 de 1990; los intereses a las cesantías, la sanción por no pago de los intereses a las cesantías; la prima de servicios; la

indemnización del artículo 65 del CST; las vacaciones; la indemnización por despido sin justa causa; las incapacidades durante el tiempo comprendido entre febrero de 2020 y hasta que renunció sin justa causa; los aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensiones; la indexación, así como las costas procesales.

Como fundamento fáctico de los anteriores pedimentos, indicó que empezó a laborar al servicio de la entidad demandada Operaciones Generales Suramericana S.A.S. desde diciembre de 2011, sin ningún tipo de contrato, en el cargo de asistente directo a sitios de accidente y audiencias; que inicialmente el trabajo se realizó con la empresa Redassist, no obstante, las órdenes eran emitidas por funcionarios de la entidad demandada; que los servicios los prestó hasta el 11 de diciembre de 2020, fecha en la cual decidió renunciar con justa causa, ante la negativa de reconocer y pagar todos los emolumentos y prestaciones propias de una relación laboral subordinada; que durante la prestación de los servicios portaba uniforme, seguía directrices, estaba sometido disciplinariamente, debía cumplir horarios, pedir permisos, solicitar autorizaciones para sus vacaciones, entre otras circunstancias, provenientes directamente de la entidad demandada; que estaba obligado a acudir a las reuniones que programaba la entidad demandada, tal como se aprecia en el correo del 18 de abril de 2012; que debía cumplir el horario y cronograma fijado por la demandada, tal como se aprecia en correo del 31 de enero de 2012, 31 de agosto de 2012, 01 de febrero de 2012, 21 de mayo de 2013, 29 de mayo de 2013, 18 de febrero de 2014, 30 de junio de 2015, 27 de agosto de 2015, 01 de febrero de 2016, 21 de abril de 2017, 29 de agosto de 2018,

y 28 de agosto de 2019; que debía acudir a capacitaciones programadas por la demandada, sin posibilidad de discusión, como se evidencia del correo del 20 de septiembre de 2012, 07 de septiembre de 2014, 12 de febrero de 2016, 30 de octubre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 23 de julio de 2018, 01 de septiembre de 2018, 29 de octubre de 2018, y 17 de enero de 2020; que el actor debía cumplir instrucciones, so pena de ser objeto de reproches, llamados de atención y sanciones, como se acredita con el correo del 27 de enero de 2014, 04 de marzo de 2014, 25 de mayo de 2017, 05 de febrero de 2019, 27 de marzo de 2019, y 05 de febrero de 2019; que el actor estaba convencido que su relación era eminentemente laboral debido al cruce de correos en la que refiere como “jefe” a los empleados de la entidad demandada; que el salario recibido eran a través de supuestos honorarios<sup>1</sup>.

**1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda.** La demanda fue admitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 09 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, con el que dispuso su notificación y traslado a la accionada **OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA SAS**, quien, una vez notificada<sup>3</sup>, contestó la demanda el 01 de diciembre de 2021<sup>4</sup>, oponiéndose a las pretensiones incoadas, tras considerar que la relación que unió a las partes fue a través de un contrato de prestación de servicios que empezó a regir desde el 22 de diciembre de 2014, por lo tanto, no hubo subordinación laboral, y por ello, no le asiste derecho a las

---

<sup>1</sup> Fol. 1 a 20 archivo No 01DemandayAnexos

<sup>2</sup> Fol. 1 a 2 archivo No 06AutoAdmisorio

<sup>3</sup> Fol. 1 a 7 archivo No 07NotificaciónDcto.806-2020-2021-11-22

<sup>4</sup> Fol. 1 archivo No 08CorreoContestación y fol. 1 a 17 archivo No 09RespuestaDemandas

acreencias laborales reclamadas, es decir, fue un vínculo contractual desprovisto de continuada subordinación o dependencia y en el que se excluyó el pago de salario. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: inexistencia de la obligación; prescripción; buena fe; y compensación.

**1.3 Decisión de primer grado.** El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 13 de diciembre de 2022<sup>5</sup>, con la que la cognoscente de instancia declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por Operaciones Generales Suramericana S.A.S. y, por tanto, se absuelve a Operaciones Generales Suramericana S.A.S. de las pretensiones invocadas en la demanda por el señor Diego Alejandro Posada Mesa, gravándolo en costas procesales.

**1.4 Apelación.** La **parte actora** recurrió en apelación el fallo de primer grado, en cuyo sustento sostiene que se incurrió en una serie de errores, el primero de ellos consistió en una indebida valoración probatoria; el segundo, en una omisión probatoria; el tercero, en una indebida interpretación normativa, y finalmente en la omisión de la aplicación de principios que rigen el derecho laboral colombiano; frente al tema de la supuesta no acreditación de la prestación personal del servicio, se debe tener en cuenta que el contrato establece que la subcontratación es válida sólo con autorización, lo que equivale a prohibir la subcontratación, tanto así, que quedó demostrado que al demandante nunca se le permitió subcontratar, y ello fue corroborado por todos los testigos, incluyendo los testigos de la parte demandada, quienes

---

<sup>5</sup> Fol. 1 a 2 archivo No 20ActaLecturaDeFallo, y archivos No 21 y 22.

se negaron a pormenorizar cómo eran las condiciones laborales antes del 2020, más concretamente, antes de que el actor presentara renuncia; que todos los testigos dijeron que no se podía subcontratar, de ahí que, el análisis frente a este punto particular es completamente descontextualizado y demuestra una indebida valoración probatoria y una omisión probatoria, en la medida en que, no se tuvieron en cuenta esos aspectos en los testimonios; que lo relativo a que eventualmente se podía acudir a otros abogados de Sura que hicieran lo mismo, es un hecho que no desdice la prestación personal del servicio, porque esos reemplazos solamente pueden ser eventuales y no permanentes, tal cual ocurre en una relación laboral común y corriente, y si verdaderamente el objetivo fuera, como lo sugirió la *a quo*, que pudiera Sura corroborar los parámetros de la experticia de las personas que reemplazaban, no se hubiera impedido que esta práctica se llevará a cabo por un personal diferente al que hacía parte de Sura, pues hubiese bastado con la especificación de los parámetros en el contrato o que se permitiera al menos el envío de hojas de vida para que Sura aprobara un persona diferente. Adujo, también, que queda claro que la prestación del servicio si era completamente personal; que el tema de la exclusividad, no es un requisito para que exista un contrato de trabajo, de hecho la exclusividad en el código laboral está regulada concretamente e incluso permite la coexistencia de un contrato laboral con otros contratos laborales y aún civiles, lo que denota que la ley no sólo permite que exista la exclusividad, sino que se trata de un tema muy común en este tipo relaciones; que frente al elemento de la subordinación, quedó demostrado que era Sura la que establecía los cronogramas y que la petición de días no era un asunto facultativo, sino que era una mera solicitud, tal cual como puede

hacerse en cualquier contrato y en cualquier relación laboral, en la que un empleado le puede solicitar a su empleador que le dé determinados días; que la formulación y establecimiento de cronogramas corroboran la existencia de la relación laboral; que se desconoce todos los correos en los que el demandante le solicita a la señora Claudia Zuluaga los permisos laborales y las vacaciones, pedimentos que fueron negados, lo que confirma una relación de subordinación; que se omitió la valoración de los correos; que en cuanto a la vestimenta, los empleados debían ir con una determinada vestimenta que paradójicamente contaba con los logos de Suramericana; que si los trabajadores estaban yendo a los lugares con los logos de Suramericana y supuestamente no era obligatorio, entonces porque Saramericana no prohibía el uso de sus logos por parte de terceros, lo cual es completamente contradictorio; que el hecho de que no se haya acreditado que se impusieron sanciones por el no uso de la vestimenta, ello da cuenta de que no fue una imposición; que la duda respecto a si existía sanción o no frente al uso de la vestimenta debe resolverse en favor del trabajador; que debe tenerse en cuenta el *in dubio pro operario* en torno de la subordinación; que el hecho de que Sura no suministraba la moto, no tiene nada que ver con el elemento de la subordinación; al contrario, el hecho de que Sura no aportara esa herramienta es que en realidad Sura estaba incumpliendo una de sus obligaciones como parte del contrato de trabajo, esto es, la obligación de suministrar las herramientas para que sus empleados pudieran llevar a cabo las funciones que tenía asignado el trabajador; que Sura imponía parámetros en cada caso concreto, lo que demuestra precisamente la subordinación, en especial en lo atinente a las capacitaciones; que las

capacitaciones no fueron simplemente para actualizar, sino que da cuenta de los efectos de la existencia del contrato laboral; que quedó acreditado, con todos los correos y con la prueba testimonial, que las capacitaciones eran obligatorios, de hecho, los testigos de la parte demandada intentan desvirtuar eso, pero lo cierto es que, el contenido de los correos provenían de la jefe y hablaba en términos obligatorios y no de sugerencia, lo que da cuenta de la relación laboral; que salta de bulto el elemento de la subordinación; que la juez se queda en un análisis formalista acerca del nombre que se le dio a la remuneración, para decir que no es salario sino honorarios, pero lo cierto es que, se acreditaron pagos mensuales como contraprestación de un servicio, que consistían en un pago por la cantidad o labor desempeñaba, tal como ocurre en una relación laboral; que no puede pasarse por alto que la misma juzgadora de conocimiento reconoce que los testimonios de una y otra parte son contradictorios y aún así decide darle mayor credibilidad a la tesis del demandado, desconociendo que estas personas hábilmente intentaron inducir al despacho con respecto de los conceptos de subordinación y delegación, conceptos que luego no supieron diferenciar, sino que también omitieron hablar de las condiciones de trabajo anteriores a la época en la que renunció el actor; que auscultando las pruebas dan cuenta de la obligatoriedad de capacitaciones, la solicitud de permisos y vacaciones, las suspensiones disciplinarias, y la obligatoriedad de directrices, lo cual fue omitido; que un análisis conjunto de la prueba, da lugar a concluir la existencia del contrato laboral. En definitiva, solicita que se revoque la decisión de primer grado, para en su lugar, acceder a todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda.

**1.5 Trámite de Segunda Instancia.** El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 30 de enero de 2023<sup>6</sup>, y mediante auto del 13 de febrero de 2023<sup>7</sup> se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la parte actora allegó escrito solicitando se tengan en cuenta los argumentos expuestos en el recurso de alzada. A su turno, la parte demandada pide que se mantenga la decisión absolutoria de primer grado.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

**2.1 Apelación sentencia y principio de consonancia.** Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia<sup>8</sup>, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

**2.2 Problemas Jurídicos.** El tema *decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar: *ij* ¿Si concurren los elementos esenciales configuradores del contrato de trabajo o, por el contrario, la demandada logró desvirtuar la presunción legal del artículo 24 del C.S.T., demostrando que no existió entre las partes una relación de trabajo dependiente? En caso de ser

<sup>6</sup> Fol. 1 archivo No 02AdmiteApelación- SegundaInstancia

<sup>7</sup> Fol. 1 a 2 archivo No 03TrasladoApelación- SegundaInstancia

<sup>8</sup> Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

así, se verificará: **ii)** ¿Si le asiste derecho a las acreencias laborales e indemnizaciones pretendidas?

**2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados.** El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, una vez demostrada la prestación personal del servicio, le correspondía a la parte demandada desvirtuar la presunción de que la relación laboral no fue subordinada o dependiente, lo cual demostró, por lo que no se configuró el contrato de trabajo, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

**2.4 Existencia de un contrato de trabajo.** Con el propósito de desatar la controversia planteada, es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la concurrencia de una tríada de elementos que lo integran, los cuales corresponden, según el artículo 23 del C.S.T., **ii)** a la prestación personal del servicio, **ii)** la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, **iii)** el salario como retribución directa del servicio prestado.

**2.4.1 Prestación personal del servicio.** En ese orden de ideas, el pretensor de la existencia de un contrato de trabajo, **sólo** le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma la existencia del contrato de trabajo, según los términos de la presunción legal contenida en el artículo 24 de la norma sustancial, por manera que a la demandada le corresponde la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario.

Lo anterior, para significar que en materia laboral la prosperidad del reconocimiento de los derechos laborales a favor del trabajador se centra inicialmente en la demostración de la existencia del vínculo laboral y de sus extremos temporales, situación que entra la Sala a analizar a fin de determinar la prosperidad de las súplicas de la demanda, efectuando para ello la valoración de las pruebas aducidas al plenario en conjunto, conforme lo estipulan los artículos 60 y 61 del C.P.T y de la S.S.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que: *“para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal **esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada”***<sup>9</sup>.

Para resolver la presente causa, sea lo primero señalar que conforme al postulado “onus probandi”, “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”<sup>10</sup>, y a su vez, ha de hacerse eco de los predicamentos de la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral<sup>11</sup>, respecto de la carga de la prueba por activa frente a la necesidad de probar algunos presupuestos de la relación laboral o de trabajo, o contrato de trabajo, en cuyo segmento pertinente prescribe que, **“además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se**

---

<sup>9</sup> CSJ SL11977-2017

<sup>10</sup> Art.167 C.G.P antes 177 C.P.C

<sup>11</sup> CSJ SL16110-2015

**funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario,** también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros” (Negrilla y subrayas de la Sala).

Ahora, consagra el artículo 61 del C.P.T y de la S.S que el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que sirven de base para realizar adecuadamente la crítica de la prueba, atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, a fin de llevar al juzgador la suficiente convicción para decidir con certeza sobre el objeto materia de litigio.

En torno del *quid* del asunto litigioso se tiene que la parte actora señala que su relación laboral con la demandada OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA S.A.S. tuvo lugar desde el 01 de diciembre de 2011 hasta el 11 de diciembre de 2020<sup>12</sup>. Por su parte, la entidad demandada arguye que entre las partes existió un contrato de prestación de servicios que se ejecutó desde el 22 de diciembre de 2014<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Fol. 2 archivo No01DemandaNexos  
<sup>13</sup> Fol. 4 archivo No09RespuestaDemandada

Ello así, obra una certificación laboral de Redassist<sup>14</sup> en la que menciona que el señor Diego Alejandro Posada Mesa presta sus servicios asistenciales desde el 01 de diciembre de 2011, como abogado encargado de las orientaciones jurídicas telefónicas y asistenciales en sitio para la ciudad de Medellín; igualmente, obra certificado de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. en la que se aduce que el demandante fue vinculado mediante contrato de prestación de servicios desde el 23 de agosto de 2014<sup>15</sup>, relación que estuvo vigente hasta el 11 de diciembre de 2020<sup>16</sup>. De igual modo, obra una certificación de Operaciones Suramericana S.A.S.<sup>17</sup> en la que se expresa que “*no se identifican pagos realizados a la sociedad Red Assist S.A.S. NIT 830.057.903-2 por concepto de prestación de servicios como proveedor externo de asistencia para los años 2013,2014 y 2015*”.

Entretanto, el actor al inquirírsele sí antes de suscribir contrato con Operaciones Generales Suramericana tenía contrato con Red Assist, manifestó que “sí”.

Así las cosas, como quiera que la entidad Red Assist S.A.S. no fue demandada en este proceso, ni tampoco se aprecia de manera clara la relación que pudiere haber existido entre tal entidad y la aquí demandada, no puede extenderse la prestación de servicios del actor a favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. desde el 11 de diciembre de 2011, sino que, lo será desde sólo el 23 de agosto de 2014, por encontrarse así certificado por la

---

<sup>14</sup> Fol. 169 archivo No 01DemandaNexos

<sup>15</sup> Fol. 170 archivo No 01DemandaNexos

<sup>16</sup> Fol. 341 a 343 archivo No 01DemandaNexos

<sup>17</sup> Fol. 18 archivo No 09RespuestaDemand

misma accionada, hasta el 11 de diciembre de 2020, fecha en la que el demandante decidió finalizar el vínculo contractual.

En síntesis, respecto del primer elemento esencial, se considera que en efecto la prestación personal del servicio del señor Diego Alejandro Posada Mesa en favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. se verificó desde el 23 de agosto de 2014 hasta el 11 de diciembre de 2020, ejerciendo como abogado para la asistencia u orientación jurídica en sitio de los asegurados de la entidad demandada.

**2.4.2 Continuada dependencia o subordinación.** Establecido lo anterior, vale decir, la acreditación del primer elemento del contrato de trabajo de la prestación personal del servicio, se invierte la carga de la prueba, siendo la empresa encartada la llamada a desvirtuarla de manera clara y fehaciente, controvirtiendo la prestación personal del servicio, en razón de la inexistencia de una subordinación jurídica, en desarrollo del postulado “*onus probandi*”, “*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”<sup>18</sup>, según el cual, el demandado bajo el principio de “*reus, in excipiendo, fit actor*”, cuando excepciona, funge de actor y debe probar los hechos en que funda su defensa<sup>19</sup>.

En este punto, viene a propósito traer a colación algunos precedentes de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, los que aunque de vieja data, aún están vigentes, tienen

---

<sup>18</sup> Art.167 C.G.P antes 177 C.P.C

<sup>19</sup> Corte Constitucional C-086 de 2016

aún carácter vinculante y plena aplicabilidad en el presente proceso, además de haber sido citados por la Corte Constitucional<sup>20</sup>, y en los que el máximo tribunal constitucional hace un análisis minucioso respecto de la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T, pregonando que para ser desvirtuada en el proceso laboral, el extremo litigioso por pasiva debe **soportarse válidamente en medios de prueba que permitan dar cuenta que la relación jurídica entre las partes no es de naturaleza laboral, los cuales deben ser de suficiente peso y solidez para que el fallador descarte la naturaleza del vínculo laboral.**

Adicionalmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>21</sup>, resalta el elemento diferenciador entre un contrato de prestación de servicios y un contrato laboral, en los siguientes términos:

*“Pues bien, reiteradamente, esta Corporación ha indicado que **el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador**, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

*“Ahora, el contrato de prestación de servicios, que puede revestir diferentes denominaciones, se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; **no***

<sup>20</sup> Corte Constitucional T694 de 2010

<sup>21</sup> CSJ SL2171-2019 y SL4347-2020

***obstante, este tipo de contratación no está vedado a una adecuada coordinación en la que se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad, al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.***

***Por otra parte, es preciso señalar que, por lo general, en los contratos de prestación de servicios el contratista desempeña sus actividades con sus propias herramientas, equipos o medios; sin embargo, bajo ciertas y particulares circunstancias es posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrolle en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad, necesarios para la ejecución de la labor encomendada.***

***Desde esa perspectiva, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin de establecer la existencia del contrato de trabajo, le corresponde al juez, en cada caso, sin desconocer los principios tuitivos del derecho laboral, analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, los elementos configurativos de la subordinación.***

En esa dirección, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>22</sup>, ha decantado que en tratándose de profesiones liberales la presunción del artículo 24 del CST se “desvirtúa con mayor intensidad”, porque “*ello parte de reconocer que la Constitución económica habilita el ejercicio profesional autónomo, que deriva del principio de pro libertate*”.

---

<sup>22</sup> CSJ SLSL1021-2018

Ahora, en un caso de similares contornos, en el que se buscaba declarar la existencia de la relación laboral de quien prestó sus servicios como profesional del derecho y en favor de una aseguradora, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>23</sup>, enseña al respecto que:

*En el anterior orden de ideas y con las precisiones realizadas a juicio de la Sala se considera que, en efecto, las instrucciones dadas por el contratante, la exclusividad exigida respecto de no permitir asesorías en relación con otras empresas aseguradoras, así como la disponibilidad en la atención del servicio se encuentran permitidos dentro de la actividad prestada por el demandante, sin que ello implique subordinación puesto que en la ejecución de la labor, la asistencia de siniestros de por sí se trata de una actividad que exige un mínimo de disponibilidad y directrices propias en el trato de los clientes de la compañía, acordes con la oferta por aquellos presentada. La ejecución de la labor se evidencia autónoma en la medida en que, conforme lo encontró probado la jueza de segunda instancia, tenía libertad para seleccionar los casos en los cuales prestaba su asistencia y asesoría, pues así se estableció al valorar las declaraciones que obran en el proceso, ya que los casos eran relacionados en un chat en la aplicación whatsapp y el profesional atendía el mismo, teniendo también la opción de no atenderlos.*

*De otra parte, si bien se menciona en el contrato que una de las causales de terminación era la desatención de las asignaciones o el incumplimiento en los tiempos solicitados, no existe ningún elemento probatorio que indique a la Corte qué tipo de asignación, o si hubo sanciones o llamados de atención por tal motivo, pues se deprende de la actividad desplegada que una vez tomado el caso se impone una dinámica de asistencia, asesoría y consultas respecto del*

---

<sup>23</sup> CSJ SLSL1699-2023

*cliente de Allianz que exigía un seguimiento por parte de las compañías demandadas, más sin embargo, se reitera, no obra en el expediente algún elemento de convicción que lleve a concluir que las mismas tenían un carácter coercitivo y de obligatoria aceptación. Ni siquiera en la terminación del contrato, que como bien lo advierte el fallo de segundo grado, finalizó de mutuo acuerdo.*

*Si bien en el caso que ocupa la atención de la Sala es claro que el desarrollo de la actividad permitía al demandante una autonomía y libertad en el desarrollo de la actividad contratada, no en el sentido estricto de desatender los parámetros de su ejecución, sino de otorgarle **la libertad** de atender y asistir, o mejor escoger en el rango geográfico designado, para mayor claridad, existía una potestad de selección de los casos de los que se ocuparía, aspecto que para la Sala permite entender que existía autonomía y libertad en el desarrollo de su actividad, empero, una vez escogido el caso, se le exigía la atención conforme con los parámetros de las compañías demandadas.*

*Las precedentes manifestaciones permiten a la Sala concluir que no existen elementos de juicio que controvieran o derruyan esa autonomía en la selección de la actividad, por parte del demandante, conclusión a la que también llegaron los jueces de instancia, luego no se evidencia la existencia de un contrato de trabajo como pretende hacerlo ver el recurrente, lo cual no se desprende de las documentales denunciadas, lo anterior aunado al hecho de que el Tribunal le otorgó mayor peso a las declaraciones obrantes en el proceso, lo cual resulta válido conforme la prescripción contenida en el artículo 61 del CPTSS.*

En ese orden, teniendo en cuenta los anteriores lineamientos de orden legal y jurisprudencial, aprecia la Sala que OPERACIONES GENERALES SURAMERICANA S.A.S. logró derruir la presunción legal de que la prestación del servicio fue subordinada, pues

obsérvese que el actor al absolver el interrogatorio acepta que su profesión es liberal y que los servicios que facturaba por el ejercicio de su labor como abogado en la asistencia u orientación jurídica en sitio de los asegurados de la entidad demandada se retribuían de manera variable dependiendo el número de servicios atendidos, y que, no existía ni un mínimo ni máximo de eventos por atender.

Ahora, arguye el actor que debía estar “disponible” para la entidad encartada para efecto de atender los eventos que le fueran asignados, lo que es propio de la subordinación de estirpe laboral; no obstante, sobre ese tópico, debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia nacional<sup>24</sup> ha delineado que en los contratos de prestación de servicios “*es posible que se establezca un horario para llevar a cabo la actividad acordada, así como otros parámetros de modo o lugar, sin que ello implique que se torne en una relación de trabajo subordinada, dichas circunstancias no deben desbordar la naturaleza del acuerdo contractual*”, lo que significa que, solamente por el hecho de que se haya pactado la disponibilidad no significa que automática e inexorablemente se deba considerar la existencia de una relación laboral, puesto que debe auscultarse si aquella “disponibilidad” desborda los límites de la autonomía en la ejecución de la profesión liberal y si ello conlleva a dilucidar actos eminentemente subordinantes.

En el caso concreto, pese a que el actor soporta su tesis en que debía estar disponible todos los días de la semana y que le era impuesto por la entidad demandada los horarios y eventos que

---

<sup>24</sup> CSJ SL4347-2020

debía atender, de la prueba testimonial se refleja lo contrario, ya que el testigo Edison García, quien también fue compañero del actor y prestó los mismos servicios para la encartada, manifestó que “*mes a mes*” realizaban “*unos temas de cronograma de disponibilidad*”, y que “*mirando nosotros nuestra agenda, le solicitamos a Suramericana o le indicamos mejor la disponibilidad que tenemos para el mes siguiente*”, es decir, “*lo que hacemos es agendar esas disponibilidades que nos da Suramericana Operaciones Generales, le agendamos y en ese tiempo que agendamos, le prestamos esos servicios de asistencia*”. De igual modo, dijo que el horario no era impuesto por la sociedad demandada, sino que “*realmente uno indica cuál es la disponibilidad que se tiene*”.

De otro lado, el señor Camilo Zapata, al igual que el actor, es abogado que prestó sus servicios para el polo pasivo, y dijo que “*Nosotros hoy en día y pues desde que se suscribió ese contrato hemos manejado como una dinámica de disponibilidad donde nosotros le decimos a la compañía para efectos logísticos en qué fechas podemos estar disponibles y en cuáles fechas no*”; en similar sentido que, “*no hay disponibilidad de mínimas ni máximas. Yo, pues ojalá tuviera máximas, pues ojalá pudiera, pero son, se hace un cronograma y de acuerdo a la disponibilidad que uno tenga se hace el cronograma y pueden ser, pueden ser varios turnos, poquitos turnos, en fin*”.

Con lo expuesto en precedencia, se derruye la tesis sostenida por el actor, pues la disponibilidad de dicho contingente de abogados como el actor, dependía de la voluntad de cada profesional del derecho, es decir, que eran ellos quienes programaban los días

en que podían estar disponibles para que, conforme ese cronograma, se procediera por parte de la entidad demandada a asignarle los eventos o contingencias que debían atender en su calidad de abogados, es decir que, al evidenciarse que eran los precitados quienes programaban la disponibilidad, en modo alguno puede colegirse que aquella disponibilidad excediera los límites de la autonomía y se tradujera en un acto de subordinación impuesto por la entidad accionada.

Ahora, el testigo Santiago Jaramillo Sánchez, traído por la parte actora, y también compañero de trabajo del actor, ciertamente adujo que *“a nosotros nos llegaba un correo mes a mes en el cual ellos nos decían estos son los turnos que ustedes van a cumplir en el mes prácticamente en el cronograma porque no nos decían porque era un correo electrónico pero ahí era donde venía la relación de todos los turnos que nosotros teníamos que hacer”*; sin embargo, mencionó que las solicitudes para que no sean asignados en el cronograma, por vacaciones o eventos familiares, entre otros, *“siempre se hacían antes de la elaboración del cronograma”*, es decir, a pesar de que el pretensor se esfuerza por aducir que los cronogramas eran impuestos por la entidad demandada, resulta que, al mencionar que podían hacer solicitudes anteriores a la fijación del cronograma, refleja en gran medida que la versión de los otros dos testigos traídos por la parte pasiva tienen asidero, consistencia y solidez, pues ambos refirieron que la disponibilidad dependía de cada abogado, es decir, que previo a la fijación del cronograma los abogados, dependiendo de su tiempo, le comunicaban a la entidad demandada los días que podían estar disponibles para que les fuera asignados los eventos por atender.

Ahora bien, de los correos allegados por la parte pasiva<sup>25</sup> se logra apreciar que en efecto el actor tenía autonomía para elaborar la programación de la disponibilidad en la que prestaría sus servicios, como se infiere del mensaje vía correo electrónico del 15 de octubre de 2018, en el que se indica por el actor que “*Por favor no programarme si es posible el 1,3,4 y 5 de noviembre. Motivo es mi cumpleaños y el de mi hija*”, es decir, a diferencia de una relación laboral subordinada, en modo alguno bajo los postulados de la subordinación, el trabajador tendría tal autonomía de ausentarse o no a prestar sus servicios por el lapso de 4 días y por motivo de celebración de cumpleaños, puesto que, a lo sumo en el ordenamiento sustantivo laboral se tiene derecho hasta tres días de permiso debidamente justificados.

En ese orden, efectivamente en el ejercicio de la profesión liberal de abogado que ejercía el actor al servicio de Operaciones Generales Suramericana S.A.S. podía bajo su autonomía intervenir en la programación de los días en que estaría disponible, sin que se evidencie que tal disponibilidad le haya sido impuesta.

En el mismo sentido, los mensajes por correo electrónico allegados por la parte actora<sup>26</sup>, al valorarse en su conjunto, no permiten colegir que la relación de las partes sea de estirpe laboral o subordinada, dado que la autonomía que se predica de un contrato de prestación de servicios cuando se ejerce una profesión liberal, no implica que estén vedados los

---

<sup>25</sup> Fol. 25 a 34 archivo No 09RespuestaDemandas

<sup>26</sup> Fol. 102 a 153 archivo No 01DemandasAnexos

requerimientos, controles o seguimientos en la ejecución del contrato; por el contrario, ha delineado la jurisprudencia laboral en el caso de los abogados que atienden eventos de alguna aseguradora que, “*una vez escogido el caso, se le exigía la atención conforme con los parámetros de las compañías demandadas*”<sup>27</sup>, sin que ello por sí mismo sea un acto de subordinación, sino únicamente de coordinación y control, actividades que no son ajena a la naturaleza de un contrato de prestación de servicios. Así las cosas, al apreciar por ejemplo el mensaje vía correo electrónico del 05 de febrero de 2019, en la que la entidad demandada les indica que, “*Hola muchachos, lamentablemente aparecen en la lista negra de reportes extemporáneos y como les vengo diciendo este es un tema que no nos puede ocurrir. Lo siento mucho muchachos, pero tienen 4 turnos menos el próximo mes, por favor mucho cuidado con estos compromisos*”, de su lectura desprevenida podría sostenerse que al mencionar que “tienen 4 turnos menos para el próximo mes” es un acto eminentemente de imposición; no obstante, debe también considerarse que ello surge como consecuencia de los “reportes extemporáneos”, esto es, que la disminución de turnos de disponibilidad es consecuencia directa de que en la ejecución del contrato no se cumplieron sus parámetros, y por ello, bien podía la entidad en ejercicio de su labor de control y coordinación adoptar tal decisión, ya que la autonomía que se predica de quien esta contratado por prestación de servicio en ejercicio de una profesión liberal no puede ser entendida con la facultad “*de desatender los parámetros de su ejecución*”<sup>28</sup>, sino de cumplir los mismos con el objetivo de que no surjan inconvenientes

---

<sup>27</sup> CSJ SL1699-2023

<sup>28</sup> CSJ SL1699-2023

posteriores en su ejecución.

Por otra parte, respecto de las capacitaciones, las que el actor aduce que eran obligatorias, a pesar de que los testigos traídos por la pasiva señalaron que no eran obligatorias y que correspondían a temas tecnológicos o de manejo de las plataformas, debe decirse que, sobre el tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>29</sup>, ha decantado que “*la relación laboral no se configura por el simple hecho de que existan niveles de coordinación para la entrega de productos, **capacitaciones** o cumplimiento de plazos internos y externos, rendimiento de informes, etc., pues resulta obvio que por mayor autonomía o independencia que tenga un contratista, su labor debe armonizar con las actividades, tiempos y estándares que se acostumbran en la empresa o entidad para la cual presta sus servicios (CSJ SL658-2022)*”.

Así las cosas, no puede inferirse que las capacitaciones que brindaba la parte pasiva puedan ser catalogadas como un acto de subordinación, además, por cuanto los testigos informaron que no eran obligatorias, ni tampoco obra en el expediente que la inasistencia a alguna de ellas haya dado lugar a una sanción o haya tenido repercusión en la ejecución de su objeto contractual en el caso particular del actor.

En lo relacionado con la utilización de una “chaqueta” con el logo de la entidad demandada, importa señalar que los dos testigos traídos por la parte pasiva son coincidentes en señalar que, ello

---

<sup>29</sup> CSJ SL1699-2023

surgió del mismo grupo de abogados de optar por adquirir una chaqueta con distintivos de la entidad accionada y, en todo caso, tal elemento por sí solo no refleja ni conduce de manera automática a tener al actor como trabajador subordinado de la demandada, pues a lo sumo refleja que portaba un distintivo de la entidad con la cual tiene un vínculo, en este caso, como abogado de la aseguradora Sura, en aras de generar mayor confianza en el cliente por atender o que en el evento o siniestro objeto de asistencia pueda ser identificado como el abogado de la póliza de seguros, pero de ninguna manera ello constituye por sí solo un acto de subordinación para el caso particular.

En lo referente a la exclusividad, delegación o subcontratación, debe señalarse que, con independencia de la definición que se tenga de tales conceptos y de la confusión que pudo haberse presentado entre los deponentes, la Sala estima que ello no resulta diciente ni revelador del elemento de la subordinación, dado que, en últimas, los testigos traídos por la parte pasiva fueron explícitos en aducir que no tenían exclusividad para el ejercicio de su labor, y que, dada su condición de profesionales del derecho, podían optar por programar la disponibilidad en los horarios que bajo su autonomía se les indicaba, como también atender otras labores propias de su profesión.

Asimismo, precisaron que, cuando se habían programado en la disponibilidad y por alguna razón particular o personal no podían estar disponibles, podían delegar o ceder la disponibilidad a otro de los abogados que pudiera estar disponible, es decir que, ello permite evidenciar que el profesional del derecho actuaba con la suficiente autonomía, puesto que podía proponer la prestación

del servicio a cargo de otros profesionales en los eventos en que por alguna circunstancia no le era posible a él. Ello refleja que, no es cierta la postura del actor de que debía estar disponible los siete días a la semana al servicio únicamente de la pasiva, sino que, eran los abogados quienes *motu proprio* disponían autónomamente cuáles días iban a estar disponibles para que les fueran asignados los “eventos”, y que, cuando por alguna razón no podían ejecutar la labor, lo podían hacer a través de otro profesional del derecho.

Ahora bien, el hecho de existir la posibilidad de delegar en otro abogado adscrito al mismo grupo con que tuviera relación contractual la entidad demandada, y no en cualquier otro abogado, ello *per se* no conduce a dar por establecido que se trate de un acto de subordinación laboral, sino tan sólo sugiere una función de coordinación y control en la ejecución del contrato, dado que, no puede desconocerse que existen unos parámetros mínimos para la ejecución del contrato de prestación de servicios, entre estos, la obligación de los contratistas de ceñirse a las políticas, formatos y directrices que sobre el tema de aseguramiento tiene la entidad demandada.

Se reitera que, la autonomía en esta clase de eventos donde está inmerso el ejercicio de una profesión liberal, no puede ser sugerente de que el contratista sea “una rueda suelta” en la prestación de sus servicios, sino que debe acoplarse a ciertos parámetros y políticas de la entidad contratante, sin que ello sea constitutivo de una relación laboral, como acontece en el caso concreto, en el que no existe probatura que permita concluir que los parámetros o lineamientos que debían seguir los abogados

hayan desbordado el límite de la autonomía con la que contaba el abogado para definir la disponibilidad de la programación de sus actividades.

Otro de los aspectos a los que hace alusión el actor, es que debía utilizar los formatos de la entidad encartada en los casos de conciliación de los eventos de tránsito, aspecto que, adicional a lo antes dicho, no es característico ni sustancial para arribar a una conclusión diferente a la antes decantada, esto es, el hecho de que debía utilizar unos formatos preestablecidos por la entidad demandada, no significa que se desborde el límite de la autonomía del actor, dado que, ello solamente hace parte de las funciones de coordinación y control en la ejecución del contrato, pero no es suficiente para asentar que su utilización convierta al actor en trabajador subordinado.

En ese orden de ideas, valorada la prueba en su conjunto, nada de lo allegado al proceso es indicativo de una subordinación jurídica, *verbi gratia*, el cumplimiento de un horario en estricto sentido o de órdenes impartidas por la entidad demandada o alguno de sus representantes, o la disponibilidad permanente con el empleador, entre otras circunstancias que den lugar a determinar la existencia de una relación laboral subordinada.

Por ende, tal como lo ilustra la jurisprudencia laboral atrás referida, del análisis del caso particular no logra extraerse razonadamente elementos configuradores de la subordinación jurídica laboral, elemento característico y diferenciador que desnaturaliza el contrato de prestación de servicios y en el cual subyace una verdadera relación de trabajo dependiente.

**2.4.3 Salario.** Finalmente, en lo relacionado con el pago de honorarios, lo que se logra constatar es que, al haberse desvirtuado la subordinación jurídica por parte del ente demandado, forzoso es concluir que lo recibido como honorarios profesionales constituye la remuneración por los servicios prestados en la labor de asistencia jurídica de los riesgos y siniestros asegurados por la entidad demandada, acorde a lo establecido en el contrato de prestación de servicios, pero no conlleva a desnaturalizar dicho concepto por el de salario, propio de las relaciones laborales subordinadas.

En síntesis, la presunción de la cual fue beneficiario el demandante fue derruida por la entidad encartada, pues el haz probatorio recaudado fue suficiente para acreditar que el servicio contratado no era de naturaleza subordinada, elemento esencial y definitorio de la existencia de la relación laboral o contrato de trabajo y, por tanto, para la Sala no queda otro camino que confirmar la decisión absolutoria de primer grado.

**2.5 Costas.** De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, y en vista de que se resolvió desfavorablemente el recurso de apelación impetrado por la parte demandante, se deberá imponer en su contra las costas en esta instancia, con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia, a favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S., la suma de \$ 474.500, que corresponden a 1/3 del SMMLV, y a cargo de Diego Alejandro Posada Mesa. Las de primera instancia se confirman.

### **3. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de diciembre del 2022 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de Diego Alejandro Posada Mesa, fijándose como agencias en derecho en favor de Operaciones Generales Suramericana S.A.S., la suma de \$ 474.500, que corresponden a 1/3 del SMMLV. Las de primera se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO<sup>30</sup>**.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

---

<sup>30</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

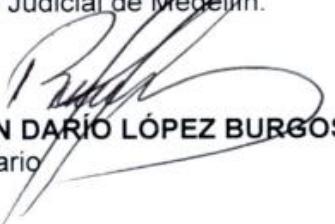
  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Sustanciador

  
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ  
Magistrada

  
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES  
Magistrado

**CONSTANCIA SECRETARIAL**

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario