

TEMA: RELACIÓN LABORAL- Se aplica el principio de primacía de la realidad (art. 53 CN), la presunción de relación laboral (art. 24 CST) y los elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 23 CST)./

HECHOS: La señora YEAG demandó a WJMA y a la empresa Academia Arte en tus Uñas, solicitando que se declarara la existencia de dos contratos laborales a término indefinido: el primero del 8 de mayo de 2016 al 23 de junio de 2018, y el segundo del 1 de noviembre de 2018 al 19 de enero de 2022. Reclamó el pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria (art. 65 CST), sanción del art. 99 de la Ley 50 de 1990, aportes a seguridad social, indexación y costas. La demandante alegó haber trabajado como manicurista y luego como docente, bajo subordinación, con jornada de seis días a la semana, y sin reconocimiento de prestaciones ni afiliación a seguridad social. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín declaró la existencia de un contrato laboral entre el 5 de enero de 2018 y el 19 de enero de 2022, condenando a WM al pago de prestaciones sociales, sanción moratoria, cálculo actuarial de pensiones, y absolviendo a la empresa Academia Arte en tus Uñas S.A.S. El problema jurídico consiste en determinar, si se probó la existencia de un vínculo laboral entre la señora YEGA y la señora WYMA, en que periodos, sus consecuencias y si existe lugar a la imposición de la sanción moratoria.

TESIS: El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.(...) Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas(...) en el artículo 24 ibidem expuso lo siguiente: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”. Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.(...) el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del Código Sustantivo de Trabajo, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, contrario a la relación laboral.(...) La subordinación, es el sometimiento del trabajador a la autoridad y disciplina del empleador, donde la obediencia es la premisa principal(...)que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos. Finalmente, pero no menos relevante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.(...) el beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual -y que es por esta especialidad amparado-, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién. (...)la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su línea jurisprudencial, ha precisado los parámetros que permiten predicar si

entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla la independencia y autonomía(...) Considera la Sala importante resaltar la voz de la Sala Laboral en providencia CSJ SL225-2020, donde explicó: “Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica. Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario. (...)En el caso concreto, para verificar la existencia o no de una relación laboral objeto de pugna con el recurso elevado, deben auscultarse las pruebas oportunamente acopiadas al proceso y relevantes para resolver el litigio(...)Es así, como de los elementos de prueba recaudados se da fé de dos espacios temporales en los que existió un vínculo laboral entre las partes: 31 de enero del año 2018 a 23 de junio del mismo año. Julio 31 de 2021 a 19 de enero de 2022.(...) Es de recalcar que no se admitió que la prestación del servicio fuere ininterrumpida, carga procesal que solo recaía en hombros de la demandante sin que así se diera. (...)no puede dejarse de lado que la prestación personal del servicio, relevante para la determinación del vínculo entre las partes, se prueba al deber ser intuitu personae, y en este caso, al no poder dictar una clase determinada, la demandante debía hacérselo saber a su empleadora quien solucionaba con los demás docentes la situación. Empero, a mutuo propio no podía la señora G remitir a un tercero para la realización del curso, sin que lograrse en este asunto el extremo pasivo acreditar la ausencia de subordinación de la señora YE en las fechas indicadas quien por demás ejerció la labor con los medios proporcionados por su empleadora. (...)Es importante por la Sala recordar que al juzgador le corresponde evaluar las pruebas en las que funda su decisión, sin que el simple hecho de su escogencia signifique error o ausencia de apreciación. El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral, concede la potestad de formar el convencimiento sobre los hechos debatidos teniendo en cuenta para ello, aquellos elementos de prueba que tenga una fuerza persuasiva o vinculante mayor que otro. Con fundamento en lo expuesto, considera este cuerpo colegiado que basado en los elementos de prueba aportados si es procedente la modificación de los extremos dados por la a quo.(...}

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 31/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 31 de octubre de 2025.
Proceso	Ordinario.
Radicado	05001310501320220040901.
Demandante	Yudi Estefanía Álvarez Gaviria.
Demandados	Academia Arte en tus Uñas.
Litisconsorte necesario por pasiva	Wendy Johana Mosquera Álvarez.
Providencia	Sentencia.
Tema	Relación laboral, - sanción moratoria
Decisión	Confirma, Modifica y Revoca.
Ponente	Jaime Alberto Aristizábal Gómez.

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario de la referencia, con la finalidad de conocer el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la señora Wendy Johana Mosquera Álvarez, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente

mediante providencia escrita, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Yudi Estefanía Álvarez Gaviria inició acción judicial, solicitando que se declare la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido entre ella, la Academia Arte en Tus Uñas y/o la señora Wendy Johana Mosquera Álvarez, el primero desarrollado entre el 8 de mayo de 2016 al 23 de junio de 2018 y el segundo entre el 1 de noviembre de 2018 y el 19 de enero de 2022, y que en consecuencia de ello, se condene al polo pasivo al pago de las prestaciones sociales y vacaciones generadas en los dos periodos descritos previamente, así como la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990, el pago de los aportes al sistema de seguridad social por los periodos reseñados, indexación de las condenas, a lo *ultra y extra petita* y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que, celebró con la señora Wendy Jhoana Mosquera Álvarez, propietaria y representante legal del establecimiento denominado Academia Arte en tus Uñas, un contrato verbal de prestación de servicios, mediante el cual se acordó que la primera prestaría como manicurista de manera personal en dicho establecimiento, ubicado en la Carrera 78A N.º 1C-23, barrio Belén Rincón de la ciudad de Medellín.

Comentó, que el referido contrato inició su ejecución el 8 de mayo de 2016, y como forma de retribución económica se pactó una suma mensual variable entre los \$300.000 y \$1.000.000, dependiendo del monto obtenido por los servicios prestados durante cada mes. Expresó que, la relación finalizó el 23 de junio de 2018, fecha en la cual presentó su carta de renuncia.

Agregó, que el 1 de noviembre de 2018, la señora Mosquera Álvarez solicitó nuevamente sus servicios, requiriéndole el envío de su hoja de vida con el fin de reintegrarla, esta vez en calidad de docente o tutora en la ahora denominada “Academia Arte en tus Uñas”. En dicha ocasión, le ofrecieron condiciones más favorables, dentro de las cuales se incluyó un salario fijo mensual de \$1.000.000, unión que culminó de manera unilateral por parte de la señora Álvarez Gaviria el 19 de enero del año 2022. Resaltó que prestó sus servicios en distintas sedes a nivel nacional, ubicadas en ciudades como Medellín, Bogotá y Cali, con una la jornada laboral de seis (6) días a la semana, desde las 8:00 a. m. hasta las 6:00 p. m., con modificaciones y ajustes que eran determinados directamente por la representante de la academia, lo que exigía una disponibilidad superior a la inicialmente pactada.

Asimismo, destacó que las labores fueron desempeñadas de manera ininterrumpida y bajo continua subordinación de la señora Mosquera Álvarez; debiendo ejecutar como manicurista, funciones tales como: pintar uñas, realizar tratamientos, dar forma y cuidado a las uñas, preparar cabinas, esterilizar herramientas, brindar masajes, promover productos y mantener interacción cercana con los clientes. Como docente o tutora, le

correspondía preparar clases conforme a los módulos establecidos por la propietaria, dictar clases y seminarios, evaluar a las estudiantes, entregar reportes de seguimiento y elaborar kits de pintura para su comercialización a nivel nacional.

Igualmente, explicó que las instrucciones laborales eran impartidas tanto en el establecimiento físico como a través de llamadas telefónicas y medios tecnológicos como WhatsApp. En tal sentido, el 17 de enero de 2022 se reiteró por ese medio la prohibición del uso de teléfonos móviles durante la jornada laboral, a través del grupo denominado “Información de Cursos”.

Adicionalmente, precisó que desde el inicio y hasta la finalización de su vínculo laboral, en ambos periodos, no le fueron reconocidas sus prestaciones sociales ni fue afiliada al sistema de seguridad social; que debió adquirir su propia dotación, aunque con el tiempo le fueron entregadas camisetas por parte de la academia, incluso en número superior al legalmente exigido, debido a su pertenencia al equipo encargado de dictar seminarios en distintas ciudades del país.

En cuanto al disfrute de vacaciones, manifestó que solo le fue reconocido dicho derecho en una oportunidad, del 21 de diciembre de 2021 al 7 de enero de 2022. Finalmente, expresó que al terminar la relación laboral, solicitó a través de WhatsApp el pago de sus prestaciones sociales, recibiendo una respuesta negativa por parte de la señora Wendy Jhoana Mosquera Álvarez, quien argumentó que no tenía derecho a liquidación, por cuanto percibía un buen salario y estaba vinculada mediante contrato

de prestación de servicios. A lo anterior se suma que, al momento de la última quincena, se le descontó el valor de un producto utilizado en los talleres, el cual, siempre fue suministrado por la academia.

La demandada, Academia Arte en tus Uñas, contestó el libelo introductor, oponiéndose a las pretensiones y formulando las excepciones de mérito denominadas: “Cobro de lo no debido, *nemo auditur propiam turpitudinem allegans*, mala fe de la demandante, Inexistencia de la obligación, genéricas.”.

En la misma línea, la litisconsorte necesaria por pasiva enunció que la unió con la demandante una relación por contratos de prestación de servicios entre el 5 de enero del año 2018 y el 17 de enero del año 2022, se opuso las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones que denominó: “Cobro de lo no debido, *nemo auditur propiam turpitudinem allegans*, mala fe de la demandante, falta de causa del contrato, acuerdo de voluntades, buena fe de la demandada, inexistencia de la obligación, compensación, genéricas”..

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, finalizó la primera instancia resolviendo:

“...**PRIMERO: DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre YUDI ESTEFANIA ÁLVAREZ GAVIRIA y WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, ejecutado entre el 5 de enero de 2018 hasta el 19 de enero de 2022.

SEGUNDO: CONDENAR a WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ a pagar a la señora YUDI ESTEFANIA ÁLVAREZ GAVIRIA los siguientes conceptos:

- \$4.553.318 por cesantías
- \$292.236 por intereses a las cesantías
- \$2.611.763 por prima legal de servicios

- \$1.240.569 por vacaciones
- \$26.007.500 por sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo.
- \$34.033.333 por Indemnización del artículo 65 del CST: a razón de \$33.333 diarios, desde el 20 de enero de 2022 hasta el 20 de noviembre de 2024, fecha de esta sentencia. A partir del 21 de noviembre de 2024, la señora WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ continuará pagando a la señora YUDI ESTEFANIA ÁLVAREZ GAVIRIA la suma de \$33.333 diarios hasta el pago de las prestaciones sociales adeudadas.

TERCERO: CONDENAR a WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, al pago con destino a la administradora de fondos de pensiones donde se encuentre afiliada la señora YUDI ESTEFANÍA ÁLVAREZ GAVIRIA el cálculo actuarial tendiente a validar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el 5 de enero de 2018 hasta el 19 de enero de 2022 tomando como IBC mensual los siguientes valores:

Del 5 de enero de 2018 al 31 de julio de 2021: \$1.000.000

Agosto de 2021: \$1.350.000

Septiembre de 2021: \$1.800.000

Del 1 de octubre de 2021 al 19 de enero de 2022: \$1.000.000

Para la materialización de la sentencia, se ordena a WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, a radicar dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, ante la administradora de fondos de pensiones, donde se encuentre afiliada la señora YUDI ESTEFANÍA ÁLVAREZ GAVIRIA, solicitud de liquidación de cálculo actuarial, y proceder con su pago dentro del término que la entidad de seguridad social le fije.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de la sociedad ACADEMIA ARTE EN TUS UÑAS S.A.S.

DECLARAR PROBADA parcialmente la excepción de prescripción de los derechos causados y exigibles con anterioridad al 8 de septiembre de 2019 conforme lo motivado.

Las demás excepciones propuestas se declaran improbadas.

QUINTO: ABSOLVER a la señora WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ de las demás pretensiones incoadas en su contra por la parte demandante.

SEXTO: COSTAS en esta instancia a cargo de WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, en favor de la demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$5.220.000...”.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez interpuso recurso de alzada en contra la decisión de primera instancia, argumentando que, la *a quo* valoró de forma incorrecta los documentos allegados por la parte demandante, en especial unos recibos de pago que, a juicio de la recurrente, no eran idóneos para demostrar la existencia de una relación laboral, toda vez que presentaban notorias inconsistencias; ello, considerando que no reflejaban pagos regulares ni continuos y, además, solo correspondían a un período inferior a tres meses dentro de un supuesto vínculo laboral que se afirmaba había durado cerca de tres años. Aunado a ello, indicó que la demandante no ofreció una explicación clara respecto a las fechas en las que dichos documentos se emitieron, lo cual debió generar serias dudas sobre la existencia de una relación laboral estable y prolongada.

Puso de presente que los recibos en cuestión estaban denominados como pagos por “honorarios” y no como salarios, y la denominación “nómina” habría sido producto de un error administrativo, según manifestó la misma empresa, lo que reafirma que no se trataba de pagos salariales sino de contraprestaciones derivadas de una relación contractual de prestación de servicios. Enfatizó que ni la empresa ni la señora Wendy Mosquera vincularon a la demandante mediante contrato laboral alguno, sino que se trató de una contratación por prestación de servicios.

Señaló sobre la ausencia de prueba del elemento esencial de la subordinación, que, si bien la parte demandante manifestó haber estado sometida a directrices de la empresa, no aportó prueba alguna en tal sentido, pese a que la carga probatoria le correspondía, por el contrario, tanto los testimonios recaudados como el interrogatorio de parte permitieron concluir que no existía control sobre su jornada, el lugar de prestación del servicio ni las tareas asignadas. Evidenció, según lo manifestado, que la demandante actuaba con total autonomía, decidiendo por sí misma qué clases dictar, qué seminarios ofrecer y en qué lugar realizarlos, rasgos que son propios de un contrato de prestación de servicios y no de un vínculo laboral.

De igual forma, destacó la falta de coherencia en las afirmaciones de la actora, quien, en su interrogatorio, reconoció que su remuneración dependía exclusivamente de las clases, eventos o seminarios que dictara, sin que se demostrara la existencia de un horario fijo o de una dependencia jerárquica. Argumentó que la simple prestación personal del servicio no puede asumirse como indicio suficiente para inferir la existencia de una relación laboral, pues esta debe estar acompañada de subordinación jurídica continua y efectiva.

Señaló que la aplicación de la presunción prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que rige los contratos de trabajo, no exime a la parte demandante de la carga de probar elementos esenciales como los extremos temporales del vínculo, el monto del salario o la jornada laboral, elementos que no fueron acreditados, ya que el monto de lo devengado se fundamentó únicamente en unos pocos recibos, cuya autenticidad y

correspondencia con la realidad también fue cuestionada. En respaldo de esta afirmación, citó el testimonio de la señora Nancy Aracú, quien reconoció haber expedido dichos recibos, pero aclaró que no tenían carácter de nómina y que fueron emitidos como un favor para facilitarle a la demandante la suscripción de contratos de arrendamiento, gestionados por la señora Wendy Mosquera.

Indicó que, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la existencia del contrato laboral exige que el trabajador esté sometido al poder de dirección del empleador, lo cual implica cumplimiento de órdenes, acatamiento de horarios y uso de materiales suministrados por la empresa. Sin embargo, que, en el caso concreto, no se logró probar ninguna de estas circunstancias, e incluso, la propia demandante admitió en su escrito de demanda que se le descontaban los materiales utilizados, lo cual contradice la idea de que estos fueran proporcionados directamente por el empleador, como suele suceder en una relación laboral. Sostuvo que la parte actora no logró acreditar que los pagos recibidos correspondieran efectivamente a una contraprestación por servicios personales prestados bajo vínculo laboral, por el contrario, en sus respuestas al interrogatorio, la demandante insistió en que dichos pagos derivaban de actividades contratadas de forma específica, como capacitaciones o clases en la academia, lo cual indica que se trataba de honorarios y no de salario como tal.

Por otro lado, criticó la aplicación incorrecta de la figura del “contrato realidad” por parte de la juzgadora de primera instancia, al considerar que no se habían acreditado los

elementos que configuran una verdadera relación laboral. En particular, recalcó que la demandante no logró demostrar pagos constantes ni condiciones que permitieran equiparar su situación a la de una empleada bajo subordinación. También objetó la valoración dada a los testimonios presentados por la parte actora, toda vez que uno de ellos solo podía referirse a lo visto en redes sociales o a experiencias personales con un rango temporal de apenas mes y medio, y el otro no tenía conocimiento de una segunda relación laboral, por lo que se concluyó que sus declaraciones carecían de valor probatorio efectivo.

En cuanto a la sanción moratoria solicitada, invocó el principio constitucional de la buena fe, señalando que su representada actuó conforme a derecho y sin intención de vulnerar derechos fundamentales, por lo que no resultaría procedente una condena basada en la existencia de un contrato de trabajo no acreditado debidamente.

Vencido el término otorgado para presentar alegaciones, de segunda instancia, ninguna de las partes se pronunció.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si se probó la existencia de un vínculo laboral entre la señora Yudi Estefanía Álvarez Gaviria y la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez, en que periodos, sus

consecuenciales y si existe lugar a la imposición de la sanción moratoria.

CONSIDERACIONES

El contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador y un empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientados bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del

nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”.

Igualmente, en el artículo 24 *ibidem* expuso lo siguiente:

“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”.

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Es así como mínimamente, el trabajador, debe acreditar la prestación personal del servicio, la cual, definida en el artículo 5 del Código Sustantivo de Trabajo, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, contrario a la relación laboral.

Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

La subordinación, es el sometimiento del trabajador a la autoridad y disciplina del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo

de contrataciones, y se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible. Aquella propia de las relaciones laborales es personal, ya que trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos relevante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

Ahora, el beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual -y que es por esta especialidad amparado-, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que,

también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién. Aunque valga la pena resaltar que en algunos casos es posible inferir los extremos de los elementos de convicción aportados al proceso y sólo cuando se tiene la certeza de la prestación personal del servicio.

En el contexto de la demandante, deviene también el análisis de la Recomendación N°198 de la OIT, recopilados en sentencia SL1886-2023, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

o (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

o (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su línea jurisprudencial, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla la independencia y

autonomía, así: en SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020 se analizó el alcance de prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 la aplicación de sanciones disciplinarias; en la SL 981 de 2019 la continuidad en la prestación del servicio; en la SL 981 de 2019 el cumplimiento de jornada y horario; en la SL 4344 de 2020 la prestación del servicio en locales lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor; en las SL 4479 de 2020, SL 5042 de 2020, SL 3812 de 2021 se analiza la integración en la estructura empresarial.

Considera la Sala importante resaltar la voz de la Sala Laboral en providencia CSJ SL225-2020, donde explicó:

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

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

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

Es así como contrario a lo expuesto por el apelante, corresponde al empleador demostrar que el pretenso trabajador desempeñaba sus actividades sin que hubiera subordinación, en términos de la Sala de Casación Laboral, cuando se encuentra acreditada la prestación personal del servicio (SL 994 de 2024):

“Previo al estudio de los medios acusados, es necesario rememorar que la Sala ha precisado que la persona que 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 existencia de la relación laboral, prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. En tales casos, le corresponde al accionado derribar la presunción, para lo cual tiene que demostrar que la labor se realizó en forma autónoma e independiente (CSJ SL672-2023).”

En el caso concreto, para verificar la existencia o no de una relación laboral objeto de pugna con el recurso elevado, deben auscultarse las pruebas oportunamente acopiadas al proceso y relevantes para resolver el litigio:

Se allegaron tres recibos de pago donde se colige que, a la señora Estefanía Gaviria se le cancelaron los siguientes valores:

Recibo 1357, del 31/08/2021 con firma de aceptación de recibo de STEFANIA GAVIRIA la suma de \$940.000. En dicho recibo de pago mal denominado cuenta de cobro, se expone que se le cancela a la demandante lo siguiente:

\$1.000.000 por seminarios de decoración.

\$200.000 por el día domingo 29

\$150.000 por el día lunes 30

A dicho valor se le efectuó la deducción de \$200.000 por curso de acrílico, \$100.000 por arriendo y \$110.000 de un préstamo, pagándose la suma de \$940.000.

Recibo No. 0911, fechada el **19/09/2021**, determina el pago de dos seminarios dictados en los días 16 y 17 de septiembre, cada uno por

\$150.000, por lo que el pago total se dio por \$300.000, valor que firmó en aceptación la demandante.

En recibo 908 del 15/09/2021, se enuncia cancelarle a la actora la suma de “ pago quincena primera de septiembre \$1.000.000, descontando \$200.000 por arriendo y \$200.000 por un curso.

Fue allegado archivo Pdf, en el cual se encuentra plasmado una exportación de conversaciones de un grupo de WhatsApp vinculados al desarrollo del curso “Master Instructor Online”. Ahora, se desprende del documento en cuestión, que en el marco de la formación ofrecida por la academia Arte en tus Uñas, dirigida por Wendy Yohana Mosquera Álvarez, se organizó un programa de capacitación denominado “Master Instructor Online 2021”, estructurado en clases y módulos intensivos para la formación de educadoras en el área de uñas. Dentro del grupo de participantes activas en dicho programa, figura la señora Estefanía Álvarez, refiriéndose a Judi Estefanía Álvarez, quien confirmó la lectura de los lineamientos y cronogramas compartidos, según consta en el mensaje del 26 de abril de 2021 donde Wendy indica: “Aquí solo me confirmó Estefanía Álvarez”. El contenido general del documento contiene información de naturaleza organizativa, pedagógica y técnica sobre los módulos, temas, fechas y exigencias del curso, la única mención directa y explícita a Estefanía Álvarez como participante es esa confirmación. Estas conversaciones se sostienen desde el 22 de marzo del año 2021 al

Audio de la aplicación whatsapp (Archivo 48)

Reposa contrato de arrendamiento de local comercial ubicado en Circular 2 NO.70-49, Local Edificio San Sebastián de Vizcaino suscrito el 6 de mayo de 2016 entre la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez, Maira Inés Peña Ortiz y el señor Edgar Aracu Arboleda

Evidencia fotográfica donde se observan a la demandante con la señora Mosquera Álvarez.

En el marco de la audiencia del artículo 80 del CPT y SS, se recibieron los interrogatorios de parte, los cuales se verifican a la luz del artículo 191 del CGP.

La demandada **Wendy Yohana Mosquera Álvarez**, confesó:

- Cuando la demandante estuvo en el spa, las trabajadoras, incluida Estefanía, recibían el 50 % del valor del servicio, mientras ella, como propietaria, aportaba los insumos y la locación, recibiendo el otro 50 %.
- Aceptó que existían grupos de WhatsApp institucionales en los que participaba Estefanía, donde se comunicaban cronogramas y asuntos relacionados con la programación de la academia.
- El audio aportado en el expediente (Archivo 48), lo reconoció como de su autoría.
- La demandante dictaba cursos en la academia.
- El servicio se prestaba en diferentes ciudades y el horario dependían de la programación.
- Cuando la demandante tuvo a su compañero sentimental privado de la libertad, no pudo dictar cursos en fines de semana y por tanto, la declarante suplía ese tiempo dictándolo ella.
- En los viajes de la demandante los viáticos los asumía la declarante y le daba todo lo necesario para la labor.
- Nunca exigió planilla de seguridad social a la demandante para ejercer la labor.
- Reconoció haber expedido múltiples certificados laborales a favor de Estefanía en calidades diversas, como manicurista, administradora e instructora, y que incluso le autorizó elaborarlos ella misma según, pero aclaró que eran consecuentes a las necesidades del momento, en el marco de trámites de vivienda.

La demandante **Yudi Estefanía Álvarez Gaviria**, confesó los siguientes hechos:

- Cuando no tenía la disponibilidad para dictar un curso, lo hacía otra de sus compañeras sin problema.
- Los métodos de evaluación de los cursos que dictaba en la academia Arte en tus Uñas los podía adecuar de acuerdo con su criterio profesional y ella misma los calificaba.

Igualmente, se recibió el testimonio de las siguientes personas:

Isabel Cristina Molina Duque. (Testigo de la parte demandante). Manifestó que conoció a la señora Judi Estefanía Álvarez Gaviria aproximadamente entre los años 2017 y 2018, época en la que fue su profesora en la Academia Arte en tus Uñas, en un curso que tuvo una duración de mes y medio. Indicó que dicho curso era presencial, se dictaba en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y se desarrollaba en la sede de la Academia ubicada en la 70. Agregó que durante ese tiempo la docente evaluaba las prácticas realizadas, y al finalizar le entregó un diploma firmado

por ella, aunque no hubo ceremonia de graduación. Relató que los materiales requeridos para el curso, como pinturas acrílicas y utensilios, eran aportados por los estudiantes, y que también se necesitaban modelos, las cuales eran gestionadas por la Academia. Manifestó que la señora Judi Estefanía portaba uniforme con el logo de la institución y que no sabe quién se lo suministraba. Afirmó que, posterior al curso, mantuvo contacto con la señora Estefanía únicamente por redes sociales. Asimismo, señaló que la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez era la propietaria de la Academia y que se enteró de ello por medio de la publicidad en redes sociales. Aseguró que la señora Estefanía recibía órdenes de la señora Wendy, y que, además de dictar clases, atendía la caja, vendía productos, coordinaba capacitaciones incluso fuera de la ciudad, y organizaba otros cursos, información que pudo corroborar a través de contenido publicado en Instagram. No le consta si a la demandante le pagaban prestaciones sociales como cesantías, primas o vacaciones. Reiteró que conoció el curso inicialmente por teléfono y luego asistió presencialmente a la sede, donde fue atendida por la señora Estefanía, quien se identificó como profesora. Reafirmó que la docente desempeñaba múltiples funciones dentro de la Academia. Indicó que le constaba que la señora Estefanía recibía órdenes de la señora Wendy y que estaba bajo supervisión, pues presencié dicha dinámica. Aseguró que la demandante trabajaba para la Academia, dictando clases, organizando otras capacitaciones y atendiendo otras actividades. Reconoció que su conocimiento sobre el horario laboral de la demandante se limitaba al tiempo en el que fue su alumna. Finalmente, señaló que la información brindada en su declaración correspondía a hechos de los que tuvo conocimiento directo y no por comentarios de terceros.

La señora **Mónica Milena Valle Zapata** (Testigo de la parte demandante): Relató que conocía a la señora Judy Estefanía Álvarez Gaviria desde aproximadamente el año 2015, cuando ambas trabajaron en el spa denominado Arte en tus Uñas, ubicado en Belén Rincón, Medellín. Indicó que laboró allí entre 2014 y octubre 19 de 2016, y que, al momento de su retiro, Estefanía continuaba trabajando en el lugar.

Afirmó que la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez era la propietaria del establecimiento y actuaba como jefa tanto de ella como de Estefanía, siendo quien impartía instrucciones, asignaba funciones, establecía los horarios y decidía sobre otros aspectos organizacionales del spa. Manifestó que tenían un horario de ingreso a las 9:00 a.m., sin una hora fija de salida, y que laboraban incluso los fines de semana, bajo una modalidad de pago del 50% del valor de cada servicio. Señaló que Wendy proveía los materiales de trabajo, establecía los precios de los servicios, decidía quién podía trabajar en el spa, previa prueba de habilidades, y suministraba uniformes. Indicó que Estefanía debía pedir permiso a Wendy cuando no podía asistir al trabajo y que también dictaba cursos y seminarios organizados por la misma Wendy, en los cuales se expedían diplomas y cuya temática, fechas y horarios eran igualmente definidos por ella.

Agregó que, tras su salida, Estefanía continuó laborando con Wendy en otros lugares, como en una academia en Cali, hecho que conoce porque mantenía contacto con ella y la seguía por redes sociales.

A preguntas de la apoderada de la parte demandante, ratificó que Wendy decidía quién podía ingresar a trabajar, que se debía usar uniforme

proporcionado por ella y que había acompañado a Wendy en viajes donde colaboraban en seminarios y ventas, al igual que Estefanía. Aceptó que no trabajó en la academia posteriormente creada por Wendy, puesto que, solo había trabajado en el spa, y que, no tenía conocimiento directo de hechos ocurridos entre noviembre de 2018 y enero de 2022, que parte de la información que conocía sobre ese período le fue comentada o la vio en redes. También reconoció que no había una remuneración fija, sino que los ingresos dependían del volumen de trabajo diario. Finalmente, admitió que pudo haber un error en la fecha de su retiro del spa, ya que este pudo haber cerrado antes de octubre de 2016.

Por su parte, el señor **Fernando Rodríguez Peláez** (testigo de la parte demandada). Comentó que vive fuera del país desde el año 2018 en el mes de agosto. Relató que conoció a la señora Wendy Yohana Mosquera Álvarez aproximadamente en los años 2012 o 2013, inicialmente como su alumno en seminarios dictados a nivel nacional, y posteriormente como docente en su spa ubicado en el barrio Belén Rincón de Medellín, donde también se ofrecían servicios de manicure y pedicure.

Allí conoció a la señora Yudi Estefanía Álvarez Gaviria, quien prestó servicios de manicure y pedicure por un tiempo que no logró precisar con exactitud, aunque señaló que podría haber sido entre uno o dos años. Que posteriormente, cuando el spa se trasladó al barrio Laureles y se transformó en una academia, Estefanía se reintegró como docente, dictando cursos y seminarios técnicos. Indicó que tanto él (el testigo) como Estefanía gozaban de ciertos privilegios debido a su cercanía con Wendy, lo cual les permitía flexibilidad en los horarios y en la asistencia. Señaló que el horario habitual del spa era de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., pero que no existía un control estricto del mismo para personas como Estefanía, que, si ella no asistía o debía retirarse, no se le imponían sanciones ni se realizaban llamados de atención, simplemente no se le pagaba el servicio no prestado. Respecto a la remuneración, explicó que en el spa se le pagaba a Estefanía semanalmente en función de los servicios realizados, y los pagos los realizaba Karen, la administradora, o Wendy en su defecto. Añadió que los implementos utilizados por Estefanía eran propiedad del spa. El pago que se recibía en el spa, dependía de los servicios prestados. en la transición entre spa y academia la demandante no estuvo presente por que había renunciado.

Declaró, que ya en la academia, es decir, después del año 2016, no se prestaba servicio de manicure y pedicure. Para ese momento él y la demandante tenían privilegios en la academia, que era que prestaban el servicio de la manera que querían hacerlo, tomaban sus propias decisiones y el tiempo a su propio gusto. Con ello, la demandante iba cuando quería. No tenía que solicitar permiso para retirarse del lugar o dejar de prestar el servicio sólo le informaba a la señora Karen. Le consta que en el año 2022 la actora continuaba en la academia ya que el viajó y supo de la renuncia presentada. Había muchos más docentes en la academia de laureles. Allí se daban seminarios técnicos de 6 mese a 1 año e intensivos de 1 día. Lo que sabe después de viajar es por que la señora Wendy se lo comentó. Cuando estaban en la academia, la señora Wendy daba las fechas de los cursos y él y la demandante elegían a que curso asistir, cuando no se podía asistir, otra

persona la reemplazaba. Cuando la demandante estuvo en la academia, tuvo un básico, que inicialmente era de \$1.000.000 y posteriormente ascendió a \$2.000.000, más honorarios adicionales por seminarios dictados, lo que hacía que sus honorarios eran variables. Después aclaró que el valor que recibían mensual correspondía al valor de los seminarios dictados y la demandante organizaba sus tiempos. La docente de planta era alguien de nombre Camila, y la demandante y el testigo solo suplían ciertas cosas.

Manifestó que Estefanía, al igual que él (el testigo), viajaba a distintas ciudades como Cali, Bogotá o Bucaramanga para dictar seminarios, y en dichos desplazamientos, la academia cubría todos los gastos, incluidos alimentación, hospedaje y transporte. Declaró igualmente, que, durante la pandemia, la academia dejó de prestar servicios presenciales y pasó a modalidad virtual, periodo en el cual, Estefanía vivió en la casa de Wendy, aunque sin poder confirmar si seguía dictando clases en línea. Aseguró que la relación entre Wendy y Estefanía era tan cercana que parecían hermanas. Finalmente, afirmó que Estefanía se retiró de la academia en enero de 2022 y que, aunque no conoce con certeza si recibió liquidación, sabe que la relación personal.

Finalmente, se recibió el testimonio de la señora **Nancy Patricia Aracú Arboleda** (testigo de la parte demandada). Declaró conocer a Wendy Yohana Mosquera Álvarez desde el año 2006 o 2007, en calidad de ex cuñada, siendo Wendy la madre de sus tres sobrinos. Afirmó que Wendy tuvo un negocio de uñas llamado Arte en tus Uñas, que inicialmente funcionó en su vivienda particular y posteriormente se trasladó a Belén Rincón, y luego al barrio Laureles en Medellín. Aunque no recordaba fechas exactas, indicó que visitó la sede de Laureles, donde se dictaban cursos y funcionaba como academia.

Confirmó no haber vivido en Medellín, pero sabía que su hermano vivió allí con Wendy hace unos seis años. También exteriorizó conocer a Judi Estefanía Álvarez Gaviria desde hace aproximadamente diez u once años, a raíz de una estrecha amistad entre ésta y Wendy. Señaló que Estefanía dictaba cursos a nivel nacional junto con un señor llamado Luis Fernando, y que recibía remuneración por cada curso dictado. Manifestó que Estefanía dejó de trabajar con Wendy el 19 de enero de 2022 por renuncia. Sobre los servicios prestados por Estefanía, afirmó que en Medellín hubo conflictos con alumnas que se negaban a recibir clases con ella, por lo que se trasladó a Cali, donde Wendy montó una academia en la que la deponente colaboró atendiendo al público y prestando apoyo logístico desde julio hasta septiembre de 2021.

Indicó que Estefanía dictaba clases de jueves a sábado en Cali y vivió dentro de la academia por un periodo de dos a tres meses, donde Wendy le proporcionó cama, cocineta y demás implementos necesarios, y que, luego Estefanía decidió arrendar un lugar por su cuenta, pero continuó laborando en la academia hasta enero 19 de 2022, fecha en que entregó su carta de renuncia. Inicialmente la labor era desempeñada solamente fines de semana en el Valle, y en agosto del año 2021 prestó servicios totalmente.

Reveló, que Estefanía tenía un sueldo básico de \$1.000.000, que en algún momento ascendió a \$2.000.000, y recibía pagos adicionales por seminarios dictados fuera del horario regular. Explicó que, la remuneración incluía clases fijas de seis meses y seminarios ocasionales, aunque no siempre se realizaban por falta de estudiantes, que los implementos necesarios para dictar las clases, como herramientas, productos, elementos de seguridad y aseo, eran suministrados por la academia. Las clases eran presenciales, con muy pocas excepciones virtuales. Adujo, que Estefanía no tenía un horario estricto, y se presentaba en la academia con flexibilidad; no pedía permiso para ausentarse ni tenía supervisión directa, ya que Wendy no permanecía en Cali; que tampoco se le llamaba la atención con regularidad, aunque mencionó un episodio en el que ella (la testigo) le comunicó a Wendy que Estefanía excedía el horario permitido con las alumnas.

Confirmó que Estefanía usaba uniforme de la academia y que el tipo de relación contractual era de prestación de servicios. Dijo que Estefanía fue la única docente en la sede de Cali y que ella misma le emitió soportes de pago con autorización de Wendy, en ocasiones para trámites personales de Estefanía. Agregó que no existían cláusulas de exclusividad y que Wendy le suministraba viáticos, alimentación y vivienda, incluso durante la pandemia, como parte de la relación cercana que mantenían. Finalmente, indicó que ella (la testigo), cumplía funciones administrativas como atender redes sociales, recibir pagos, hacer compras y coordinar aspectos logísticos en la academia, lo cual le permitía tener conocimiento directo de las actividades de Estefanía durante la jornada laboral. Enunció que la demandante llegaba y se iba a su arbitrio. Explicó que fue quien expidió cartas laborales y recibo de pago por valores determinados con el fin de ayudar a la señora demandante con trámites de vivienda.

Debe aclararse que, el testimonio allegado como elemento de convicción debe ser revisado de cara a lo establecido en la sentencia SU 129 del año 2021, donde se explicaron las reglas para la apreciación de la testimonial:

“Finalmente, respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”¹⁰¹. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”.

De acuerdo a las explicaciones dadas por el máximo órgano constitucional, no basta con escuchar los dichos del testigo, sino, indagar las razones de ello, es decir, de dónde se extrae su conocimiento, para así, delimitar la certeza de lo que se expone, toda vez que más allá de querer beneficiar a la parte que la convoca al proceso, debe el deponente reproducir aquellos hechos que presenció con la naturalidad propia de quien invoca aquello que se quedó en su memoria episódica.

Ahora bien, es imperioso establecer la razón de la ciencia de sus dichos, toda vez que no puede pasarse por alto las confesiones de la demandante ni los enunciados dados en el escrito gestor, ya que, en el caso que nos ocupa la demandante insistió haber prestado su servicio entre el 8 de mayo del año 2016 y el 23 de junio del año 2018 y entre el 1 de noviembre del año 2018 al 19 de enero del año 2022. Con ello, deliberadamente aclaró que no la unió vínculo alguno con la pasiva desde el 24 de junio del año 2018 al 31 de octubre del mismo año.

A partir del análisis de los testimonios rendidos en el proceso, los cuales, se insiste, deben verificarse con los demás elementos de prueba, es claro que la señora Isabel Cristina Molina Duque solo pudo indicar que en el año 2017 o 2018 conoció a la demandante por una clase que le fue dada por el término de dos meses, desconociendo los pormenores de la relación laboral.

La señora Mónica Milena Valle Zapata dejó de laborar desde el año 2016 con la aquí accionada perdiendo el contacto directo con la demandante y desconociendo los pormenores de unión alguna, en fecha posterior, ya que aquello que dice conocer de lo debatido en juicio no le consta de manera personal y directa.

El testigo Rodríguez Peláez absolutamente relevante, enunció la existencia de un vínculo con la demandante en el año 2018, fecha en la cual, daban clase juntos. Argumentó que viajó fuera del país desde el año 2018 en el mes de agosto, por tanto, solo da fe de la prestación del servicio en dicho espacio temporal. Es así, como teniendo en cuenta que laboró en el año 2018, acorde con los dichos del testigo, debe erá entenderse que la relación laboral tuvo lugar entre el 31 de enero del año 2018 y el 23 de junio del mismo año.

Finalmente, la declaración de la señora Nancy Patricia Aracú si logra dar claridad sobre la existencia de una relación laboral desde julio a septiembre del año 2021 en la ciudad de Medellín, de ahí se trasladó la actora para la ciudad de Cali donde trabajó hasta el 19 de enero del año 2022, conclusión que encuentra su fuerza con los recibos de pago referenciados con antelación en esta providencia.

Es así, como de los elementos de prueba recaudados se da fé de dos espacios temporales en los que existió un vínculo laboral entre las partes:

- 31 de enero del año 2018 a 23 de junio del mismo año.
- Julio 31 de 2021 a 19 de enero de 2022.

Ahora bien, no puede dejarse de lado que, la juzgadora de primera instancia declaró los extremos temporales en los dichos de la contestación de la demanda. Sin embargo, si bien se indicó lo siguiente en el hecho primero:

“Nuevamente, en virtud de la gran amistad que tienen las partes, y a medida que creció el emprendimiento de mi poderdante, “ARTE EN TUS UÑAS SPA” identificado con NIT 43.980.039-7, matrícula mercantil 21-554110-02 convinieron pactar dar clases como expositora en la referida academia, ya que por la inmensa amistad que se tenían entre ellas se comentaban sus planes a futuro; a mediados del pasado 5 de enero de 2018 y hasta el 17 de enero de 2022 la demandante en virtud de contratos por prestación de servicios comenzó a dictar algunas capacitaciones y seminarios de manera ocasional, selectiva y esporádica ya que la señora YUDI ESTEFANIA aun carecía de algunos conocimiento y actualizaciones en el área de ornamento y técnicas para uñas y para la actualización de las técnicas a la vanguardia del mercado tomaban cursos juntas, además de otras contratistas de ARTE EN TUS UÑAS, e incluso para ese propósito fueron creados grupos de WhatsApp.

Es de anotar que la última vez que realizó capacitación por prestación de servicios por la señora fue el día 17 de enero de 2022, fecha en la cual mi poderdante, la señora WENDY YOHANA tuvo el último contacto con ella.”

Es de recalcar que no se admitió que la prestación del servicio fuere ininterrumpida, carga procesal que solo recaía en hombros de la demandante sin que así se diera.

Y es que, no puede dejarse de lado que la prestación personal del servicio, relevante para la determinación del vínculo entre las partes, se prueba al deber ser *intuitio personae*, y en este caso, al no poder dictar una clase determinada, la demandante debía hacérselo saber a su empleadora quien solucionaba con los demás docentes la situación. Empero, a mutuo propio no podía la señora Gaviria remitir a un tercero para la realización del curso, sin que lograre en este asunto el extremo pasivo acreditar la ausencia de subordinación de la señora Yudi Estefanía en las fechas indicadas quien por demás ejerció la labor con los medios proporcionados por su empleadora.

A pesar de que la parte apelante alegó que las cuentas de cobro allegadas al plenario no eran idóneas para probar una relación

laboral por su poca cantidad y por representar realmente el pago de honorarios y no de salario, lo cierto es que su contenido, forma de expedición y el hecho de que algunos fueron elaborados por la señora Nancy Patricia Aracú Arboleda (testigo de la pasiva), con autorización de Wendy, permiten concluir que eran verdaderos soportes de pago por el trabajo realizado, encontrándose dentro de los límites dados por la prueba testimonial, testimonial que además corroboró que la demandante tenía una asignación básica constante, situación impropia de una relación comercial.

Es importante por la Sala recordar que al juzgador le corresponde evaluar las pruebas en las que funda su decisión, sin que el simple hecho de su escogencia signifique error o ausencia de apreciación. El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral, concede la potestad de formar el convencimiento sobre los hechos debatidos teniendo en cuenta para ello, aquellos elementos de prueba que tenga una fuerza persuasiva o vinculante mayor que otro.

Con fundamento en lo expuesto, considera este cuerpo colegiado que basado en los elementos de prueba aportados si es procedente la modificación de los extremos dados por la *a quo*.

Ahora, no puede dejarse de lado que se declaró probado el medio exceptivo de prescripción de todo aquello causado con antelación al 8 de septiembre del año 2019. Por lo anterior, el pago de las prestaciones sociales causadas en el marco de la primera relación laboral declarada se encuentra afectado por el término prescriptivo, no así, el pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

En lo que respecta a la sanción moratoria, es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta, como se ha precisado en las sentencias CSJ SL 199-2021, SL 4278-2022 y SL 4311-2022, SL 2886-2022 entre otras.

El análisis de la buena fe patronal consiste en la verificación que la omisión de pago oportuno se debió a razones serias, objetivas, sin ánimo de defraudar al trabajador. Sin embargo, la sola manifestación del convencimiento de un contrato diferente al laboral, con la familiaridad y relación cercana que se predica tuvieron las partes, no son, razones de peso suficiente para determinar que le asistió al empleador buena fe en el desarrollo de la actividad desempeñada por la demandante. Lo anterior, toda vez que la relación de amistad que puede existir entre empleador y trabajador, no exime al primero del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Sin embargo, se deberá revocar la sanción por no consignación a las cesantías, puesto que iniciada la relación laboral el 31 de julio del año 2021 y terminada el 19 de enero del año 2022 antes del plazo máximo para la consignación de éstas, podían pagarse directamente al trabajador.

Además de ello, en cuanto a la indemnización por falta de pago (art. 65 C.S.T.), la demandante logró probar en algunos meses que se le pagaba una asignación salarial superior al mínimo, por lo cual, considera la Sala que la sanción moratoria debe limitarse a 24 meses, veamos:

“1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario

diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor.

Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

[...]

Parágrafo 2: lo dispuesto en el inciso 1 de este artículo sólo se aplicará para los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo Vigente.

Por ende, la indemnización moratoria deberá concederse por 24 meses, es decir, \$33.333 diarios en suma de \$24.000.000 causados entre el 20 de enero del año 2022 hasta el 20 de noviembre del año 2024 y desde dicha calenda, el pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria sobre el valor de las prestaciones sociales adeudadas.

Respecto a la segunda relación laboral, de Julio 31 de 2021 a 19 de enero de 2022, deberán reliquidarse los valores dados por la *a quo*, los cuales, quedarán así:

Por el año 2021:

Prima de servicios	595.611
Cesantías	595.611
Intereses sobre cesantías	29.979
vacaciones	297.805
Total de la liquidación de prestaciones sociales	\$1.519.006

Para la liquidación se tuvo en cuenta el salario de \$1.000.0000 pesos mensuales, a excepción de los meses agosto de 2021 (\$1.350.000) y septiembre de 2021 (\$1.800.000), coherente con la prueba obrante en el plenario, situación que además no fue recurrida.

Por el año 2022:

Prima de servicios	52.0000
Cesantías	52.0000
Intereses sobre cesantías	329
vacaciones	26.0000
Total de la liquidación de prestaciones sociales	\$130.329

Se tiene en cuenta para esta liquidación el ingreso salarial de \$1.000.000 que era igual al salario mínimo legal mensual vigente para dicha calenda.

Con lo anterior, se deberá modificar la sentencia apelada.

Ante la prosperidad parcial del recurso de alzada, no se fijarán costas en esta instancia.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Modificar la sentencia apelada, la que quedará así:

- “PRIMERO: DECLARAR la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido entre YUDI ESTEFANIA ÁLVAREZ GAVIRIA y WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, así:
- Entre 31 de enero del año 2018 y el 23 de junio de 2018.
 - Entre el 31 de Julio de 2021 al 19 de enero de 2022.

SEGUNDO: CONDENAR a la señora WENDY YOHANA MOSQUERA ALVAREZ a agar a la señora YUDI ESTEFANIA ALVAREZ GAVIRIA los siguientes conceptos:
Por el año 2021:

Prima de servicios	595.611
Cesantías	595.611
Intereses sobre cesantías	29.979
vacaciones	297.805
Total de la liquidación de prestaciones sociales	\$1.519.006

Por el año 2022:

Prima de servicios	52.0000
Cesantías	52.0000
Intereses sobre cesantías	329
vacaciones	26.0000
Total de la liquidación de prestaciones sociales	\$130.329

La suma de \$24.000.000 causados entre el 20 de enero del año 2022 hasta el 20 de noviembre del año 2024 y desde dicha calenda, el pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria sobre el valor de las prestaciones sociales adeudadas.

TERCERO: CONDENAR a WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, al pago con destino a la administradora de fondos de pensiones donde se encuentre afiliada la señora YUDI ESTEFANÍA ÁLVAREZ GAVIRIA el cálculo actuarial tendiente a validar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el 31 de enero del año 2018 al 23 de junio del mismo año, y del 31 de julio de 2021 al 19 de enero del 2022, tomando como IBC mensuales los siguientes valores:

De 31 de enero del año 2018 a 23 de julio de 2018: \$1.000.000
Entre 31 de julio de 2021 y 19 de enero del año 2022 \$1.000.000 a excepción de:
Agosto 2021 \$1.350.000
Septiembre de 2021: \$1.800.000

Para la materialización de la sentencia, se ordena a WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, a radicar dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, ante la administradora de fondos de pensiones, donde se encuentre afiliada la señora YUDI ESTEFANÍA ÁLVAREZ GAVIRIA, solicitud de liquidación de cálculo actuarial, y proceder con su pago dentro del término que la entidad de seguridad social le fije.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de la sociedad ACADEMIA ARTE EN TUS UÑAS S.A.S. DECLARAR PROBADA parcialmente la excepción de prescripción de los derechos causados y exigibles con anterioridad al 8 de septiembre de 2019 conforme lo motivado.

Las demás excepciones propuestas se declaran improbadas.

QUINTO: ABSOLVER a la señora WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ de las demás pretensiones incoadas en su contra por la parte demandante.

SEXTO: COSTAS en esta instancia a cargo de WENDY YOHANA MOSQUERA ÁLVAREZ, en favor de la demandante. Se fijan las agencias en derecho en la suma de \$5.220.000.”

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

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

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena
validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

**5b5b49d9c00af7b76fac2d69b7ba466ead62d425f7e4a2d7133e8ca233b
100a3**

Documento generado en 31/10/2025 01:02:56 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:**

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>