TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-132/25

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado

(…) la desvinculación de la accionante como socia empresaria no obedeció a criterios objetivos ni a razones justificadas. En dicho intercambio, la gerente solicita reconsiderar una oportunidad para la accionante, señalando que las dificultades que enfrentó no estaban bajo su control y que estas ya habían sido superadas. Este mensaje no solo confirma que la situación de salud de la accionante fue objeto de evaluación dentro de la empresa, sino que también refuerza la ausencia de fundamentos válidos para restringir su acceso a las herramientas indispensables para el desempeño de su actividad como socia empresaria.

CONTRATO REALIDAD-Caso en que se configuraron los presupuestos jurídicos

En virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del CST, la existencia de un contrato de trabajo se presume cuando se acredita la prestación personal del servicio, como ocurre en este caso. A la empresa le correspondía aportar pruebas suficientes para desvirtuar dicha presunción, demostrando que la accionante actuaba con plena autonomía, sin estar sujeta a instrucciones, seguimientos o controles permanentes, y sin recibir una retribución directa y constante como resultado de su actividad. Esto no ocurrió. Por el contrario, el material probatorio y los indicios presentados demuestran que la relación entre la accionante y (la empresa accionada) cumple con los elementos esenciales de un contrato realidad. La prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración están plenamente acreditadas.

ACCION DE TUTELA DE MADRE CABEZA DE FAMILIA DE MENOR CON DISCAPACIDAD-Procedencia excepcional para proteger derecho a la estabilidad laboral reforzada

ENFOQUE DE INTERSECCIONALIDAD-Aplicación

CONTRATO DE TRABAJO-Primacía de la realidad sobre las formalidades

CONTRATO DE TRABAJO-Requisitos y elementos esenciales de una relación laboral

VENTA DIRECTA Y MERCADEO MULTINIVEL-Características

En la venta directa, los consultores adquieren productos y servicios a precios preferenciales y los comercializan directamente a los consumidores, obteniendo una ganancia sobre la diferencia de precio. En este contexto, la interacción personal entre el consultor y el comprador es un factor clave, ya que la comunicación directa y la presencia del vendedor influyen significativamente en la decisión de compra… El mercadeo en red o multinivel añade una dimensión adicional a la venta directa: la posibilidad de construir una red de distribuidores. En dicho esquema, los consultores no solo reciben una compensación por sus ventas directas, sino que también obtienen un porcentaje de las ventas realizadas por los distribuidores que ellos hayan incorporado a su red, generando así una doble vía de ingresos. Aunque este sistema de compensación puede resultar lucrativo para quienes logran construir redes extensas y productivas, ha sido cuestionado por su similitud con esquemas piramidales ilegales, en los que los ingresos dependen principalmente de la captación de nuevos miembros en lugar de la venta de productos.

VENTA DIRECTA Y MERCADEO MULTINIVEL-Marco normativo

VENTA DIRECTA Y MERCADEO MULTINIVEL-Dinámicas laborales

VENTA DIRECTA Y MERCADEO MULTINIVEL-Naturaleza contractual/CONTRATO DE ADHESION-Definición

El vínculo entre la empresa multinivel y el distribuidor se formaliza generalmente por medio de un contrato mercantil denominado de distribución independiente o de distribución comercial. Se trata de un contrato de adhesión, en el que una de las partes impone unilateralmente los términos contractuales a la otra al momento de establecer la relación jurídica. Estos contratos tienen un carácter normativo, ya que establecen las condiciones para futuros acuerdos y definen la relación entre las partes a lo largo del tiempo. Además, se fundamentan en una relación de confianza y cooperación derivada de las obligaciones jurídicas que surgen al perfeccionarse el acuerdo. Debido a su naturaleza intuito personae, están concebidos para mantenerse vigentes a largo plazo.

VENTA DIRECTA Y MERCADEO MULTINIVEL-Situación laboral de las mujeres

(…) la industria del mercadeo multinivel refleja una realidad compleja en la que las mujeres ocupan un rol esencial y, a la vez, son las más afectadas por la precariedad laboral. Aunque la narrativa empresarial proyecta esta actividad como una oportunidad de emprendimiento y empoderamiento, en algunos casos las condiciones de trabajo revelan la falta de garantías laborales. La estructura jerárquica y los mecanismos de control trasladan los riesgos económicos hacia las vendedoras, quienes enfrentan el reto constante de mantener sus ingresos en un entorno inestable y competitivo. Así, para algunos críticos, este modelo acentúa las desigualdades de género al promover una aparente autonomía que, en la práctica, esconde la precarización del trabajo.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES EN RELACIONES LABORALES-Subordinación en prestación personal de un servicio

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

CONTRATO REALIDAD-Aplicación de la teoría de los indicios

(…) en las solicitudes de declaración del contrato realidad, los indicios constituyen elementos relevantes para acreditar la existencia de una relación laboral encubierta… los indicios pueden configurarse cuando concurren circunstancias como el control y supervisión por parte de otra persona, la realización del trabajo en los lugares establecidos por el beneficiario del servicio, la existencia de un único beneficiario de las labores, el desempeño de un cargo en la estructura organizativa de la empresa y la integración del trabajador en dicha organización.

PRUEBA ELECTRONICA-Valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de las aplicaciones de texto whatsapp como prueba indiciaria

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR AFECTACION EN SU ESTADO DE SALUD-Declarar existencia de contrato de trabajo y ordenar el pago de las prestaciones sociales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y

prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL
Sala Tercera de Revisión

Sentencia T-132 de 2025

Referencia: expediente T-10.114.100

Asunto: acción de tutela presentada por Irene en contra de Bel-Star S.A.

Magistrada ponente:
Diana Fajardo Rivera

Bogotá D.C., veintidós (22) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala Tercera de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Vladimir Fernández Andrade y Jorge Enrique Ibáñez Najar y por la magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular de las previstas por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, profiere la siguiente:

SENTENCIA

ACLARACIÓN PREVIA

Dado que en este caso se hará referencia a la historia clínica y a la condición médica de la accionante, y para proteger su derecho a la intimidad, esta Sala ha decidido suprimir los datos que permitan su identificación. Por ello, en esta versión de la sentencia, que será de acceso público, su nombre será reemplazado por uno ficticio en letra cursiva. También se ocultarán otros datos que puedan revelar su identidad. La versión con su información personal se integrará al expediente de tutela para asegurar que las autoridades encargadas puedan cumplir con las órdenes impartidas en el fallo.

SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

La Sala Tercera de Revisión estudió la acción de tutela presentada por una mujer de 44 años, madre cabeza de familia en situación de pobreza extrema y única responsable del sustento de sus dos hijas, una de ellas en condición de discapacidad física, intelectual y psicosocial. La accionante expuso que trabajó para la empresa Bel-Star S.A., realizando venta directa por catálogo y mercadeo en red para comercializar productos de las marcas L'Bel, ésika y Cyzone. Inicialmente se desempeñó como consultora y luego fue promovida a socia empresaria, asumiendo responsabilidades adicionales a la venta directa. Sin embargo, tras someterse a una cirugía valvular cardiaca en 2023 y durante el proceso de recuperación, la empresa bloqueó su acceso de la plataforma digital que utilizaba para gestionar su red de ventas, lo que implicó la terminación tácita del vínculo contractual y afectó negativamente su estabilidad económica y laboral.

El juez de tutela de primera instancia negó el amparo al considerar que la accionante debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral. Esta decisión fue confirmada en segunda instancia con base en que no se acreditó una incapacidad médica que justificara la protección de la estabilidad laboral reforzada y que el vínculo con la empresa era de naturaleza comercial, no laboral.

Al examinar el caso, la Corte concluyó que la acción de tutela cumplía con los requisitos de procedencia. En el análisis de fondo, determinó que, aunque el vínculo entre la accionante y la empresa había sido presentado como comercial, existían elementos propios de una relación laboral encubierta. Conforme a las pruebas aportadas al proceso y varios indicios de subordinación, la Sala reconoció la existencia de un contrato realidad y concluyó que se reunían los requisitos para aplicar el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En consecuencia, la Corte amparó los derechos fundamentales de la accionante al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada, y ordenó su reintegro en condiciones compatibles con su estado de salud, el pago de salarios dejados de percibir y la realización de los aportes al sistema de seguridad social, entre otras medidas complementarias.

I. ANTECEDENTES

Resumen del caso. Irene presentó una acción de tutela contra Bel-Star S.A. (o Belcorp), una empresa dedicada a la comercialización de productos cosméticos de las marcas L'Bel, ésika y Cyzone mediante venta directa por catálogo y mercadeo en red, alegando la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada, tras su desvinculación el 15 de septiembre de 2023. La accionante, madre cabeza de familia y responsable del sustento de sus dos hijas, una de ellas menor de dieciocho años y en condición de discapacidad, afirma que laboró para la empresa como consultora (o vendedora) y luego como líder de zona. Sin embargo, después de haber sido sometida a una cirugía valvular cardíaca y mientras recibía terapias de rehabilitación, Bel-Star S.A. la excluyó de la aplicación que utilizaba para gestionar sus pedidos y su red de ventas, sin previo aviso, lo que en la práctica implicó la terminación del vínculo contractual y la pérdida de su única fuente de ingresos.

a) Hechos jurídicamente relevantes descritos en la acción de tutela

2. La señora Irene, de 44 años, es madre cabeza de familia y la única responsable del sustento de sus dos hijas, de 16 y 18 años, una de las cuales se encuentra en condición de discapacidad física, intelectual y psicosocial. Además, según su propio relato, ha logrado superar la dependencia a sustancias psicoactivas tras haber vivido durante muchos años en el sector conocido como El Bronx, en el distrito capital.

3. La accionante afirma que, tras su rehabilitación, se vinculó a la empresa Bel-Star S.A., una compañía multinivel dedicada a la innovación, diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos cosméticos, los cuales distribuye a través de la venta directa y mercadeo en red de sus marcas L'Bel, ésika y Cyzone, desde el 1 de marzo de 2008 hasta el 23 de septiembre de 2023. Asimismo, indica que firmó un contrato para ingresar a la compañía, pero no conoce con precisión los términos, ya que nunca tuvo acceso al documento.

4. La accionante sostiene que durante la relación laboral ocupó varios cargos, comenzando como vendedora (o consultora) y posteriormente como líder de zona, aunque sus funciones siempre incluyeron la venta directa de productos de la empresa. También se encargaba de la afiliación y capacitación de nuevas vendedoras, la supervisión y mantenimiento de su desempeño para asegurar la continuidad en las campañas, y la gestión de ventas y cobros de

un equipo de hasta noventa consultoras. Además, debía reportar diariamente sus actividades, realizar visitas a las vendedoras, y registrar y monitorear sus tareas y metas a través de una aplicación denominada ésika gestiona tu negocio. Asimismo, apoyaba a las vendedoras en sus pagos y fomentaba la incorporación de nuevas integrantes a la red de ventas.

5. Manifiesta que en el desarrollo de sus tareas fue sometida a largas jornadas de trabajo que se extendían de 7:00 a. m. a 10:00 p. m., de lunes a sábado, para cumplir con las exigentes metas de ventas impuestas por la empresa en cada campaña. Dentro de ese horario, sus supervisoras –la gerente de zona y la jefe regional– le enviaban mensajes relacionados con las actividades que debía desarrollar a través de los grupos de trabajo de WhatsApp.

6. En cuanto a sus ingresos, la accionante indica que inicialmente le pagaban una parte en dinero a través de Servibanca y otra parte en bonos de canasta o tarjetas para retirar mercado o comer en establecimientos. A partir de 2009, el pago se realizaba a través de una cuenta bancaria al cierre de cada campaña, con desembolso el jueves siguiente. Si lograba cumplir todas las metas de pedidos, ventas y nuevas afiliaciones sin descapitalizarse, recibía un ingreso de $700.000 después de descontar la retención en la fuente. En cualquier caso, refiere que para obtener ganancias y mantener el nivel oro en el que estaba debía recaudar como mínimo la suma de $21.800.000 (precio catálogo) en cada campaña. No obstante, asegura que, aun desempeñándose como líder de zona, seguía obligada a cumplir con las metas de ventas, lo que en muchas ocasiones la llevaba a gastar parte de sus ingresos en el pago de los pedidos.

7. El 29 de mayo de 2023, la accionante fue sometida a una cirugía cardíaca de reemplazo de la válvula mitral debido a una insuficiencia mitral reumática. Informa que no recibió incapacidad médica porque fue atendida bajo el régimen subsidiado en salud, y que, aunque se le recomendó reposo por tres meses, continuó con sus labores, pese a las limitaciones físicas derivadas de su enfermedad y convalecencia.

8. Asegura que Bel-Star S.A. tenía conocimiento pleno de su situación médica y familiar, ya que siempre mantuvo informada a la gerente de zona sobre su diagnóstico, la cirugía y las terapias posteriores a esta, a través de mensajes enviados por WhatsApp. Además, la empresa la seleccionó para presentar su historia de vida como madre cabeza de familia, con

una hija en condición de discapacidad, rehabilitada del consumo de sustancias psicoactivas y quien, también, fue habitante de calle, en el evento Mujer Inspira 2018, destacándola como un ejemplo de superación para otras mujeres y vendedoras.

9. No obstante, manifiesta que el 15 de septiembre de 2023, Bel-Star S.A. la bloqueó de la aplicación que utilizaba para gestionar sus pedidos y su red de ventas, sin previo aviso, lo que, en la práctica, significó la terminación del vínculo contractual. En ese momento, tenía pendientes varias terapias de rehabilitación cardíaca. La demandante afirma desconocer las razones de su desvinculación, la cual, según sostiene, se produjo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, un requisito obligatorio dada su delicada condición de salud y la protección especial que esta conlleva.

10. Finalmente, la accionante expone que su situación económica se agravó tras la terminación de su contrato, pues no dispone de otra fuente de ingresos ni de posibilidades de empleo debido a su estado de salud y bajo nivel educativo. También alega que la empresa contratante no le pagó la liquidación ni las dos últimas campañas trabajadas (30 de junio y 14 de septiembre). Como resultado, declara encontrarse en una situación crítica, con deudas de arriendo y sin los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas y las de sus hijas, especialmente las de su hija menor de edad, quien está en condición de discapacidad y requiere pañales y otros insumos de forma continua.

b) Solicitud de tutela y pretensiones

11. El 4 de diciembre de 2023, Irene formuló una acción de tutela en contra de Bel-Star S.A. con el fin de que se protegieran sus derechos fundamentales a la vida digna, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la igualdad y al debido proceso. Entre sus pretensiones, reclamó: (i) el reintegro a un cargo con condiciones laborales compatibles con su estado de salud; (ii) el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social desde la terminación del contrato hasta su reincorporación, y (iii) la imposición de una sanción a la empresa equivalente a 180 días de salario.

c) Trámite de la acción de tutela y respuestas

12. Por Auto de 4 de diciembre de 2023, el Juzgado 53 Civil Municipal de Bogotá admitió la

acción de tutela y ordenó dar traslado de la demanda a la empresa Bel-Star S.A., así como vincular al Ministerio del Trabajo, para que se pronunciaran sobre los hechos que motivaron la solicitud de amparo.

13. Respuesta de Bel-Star S.A. En términos generales, afirmó que la accionante no tiene ni ha tenido un contrato de trabajo o relación laboral con Bel-Star S.A., ya que su vínculo es exclusivamente comercial, conforme a lo establecido en la Ley 1700 de 2013, que regula las actividades de mercadeo multinivel. En esa medida, sostuvo que al ser una vendedora independiente y no una empleada, (i) no le corresponde el pago de prestaciones sociales, salarios ni aportes a la seguridad social; (ii) sus ingresos dependen del esquema de compensación acordado en el contrato de colaboración y participación en ventas bajo la modalidad de mercadeo en red, y (iii) no está sujeta a subordinación ni a un horario específico en el desarrollo de sus actividades. Además, aseguró que la accionante tenía pleno conocimiento de que su vínculo contractual era de carácter comercial, ya que "por más de 7 años" nunca reclamó ningún tipo de prestación laboral.

14. La demandada también informó que la señora Irene sigue activa como vendedora independiente, realizando pedidos y generando ganancias, lo que, en su opinión, descarta la existencia de un perjuicio irremediable. Además, señaló que la accionante no probó estar incapacitada, en condición de discapacidad, bajo recomendaciones o restricciones médicas, en tratamiento médico, ni tener una calificación de pérdida de capacidad laboral o estar en trámites para obtenerla. Asimismo, no demostró haber informado a la empresa sobre alguna condición de salud a través de los canales formales de comunicación establecidos. En todo caso, afirmó que Bel-Star S.A. podía dar por terminado el contrato en cualquier tiempo de manera unilateral, según sus términos y condiciones.

15. Finalmente, adjuntó una copia del contrato comercial suscrito el 19 de agosto de 2016 y solicitó que se desestimaran las pretensiones de la acción de tutela, argumentando que esta es improcedente debido a la inexistencia de una relación laboral entre las partes y la ausencia de un perjuicio irremediable que le impida a la accionante acudir a los medios ordinarios de defensa.

16. Respuesta del Ministerio del Trabajo. El Ministerio explicó que no tiene relación laboral con la accionante y, por lo tanto, no ha vulnerado ninguno de sus derechos fundamentales.

Además, señaló que si su vinculación al proceso tiene como objetivo pronunciarse sobre los hechos que originaron la solicitud de tutela, no es la autoridad competente para rendir dicho informe y, por consiguiente, debe ser desvinculada de la presente acción. En tal virtud, solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela al considerar que carece de legitimación en la causa por pasiva.
c) Las decisiones de instancia

17. Sentencia de primera instancia. El Juzgado 53 Civil Municipal de Bogotá, en Sentencia de 15 de diciembre de 2023, negó el amparo solicitado al concluir que la accionante dispone de la acción ordinaria laboral para controvertir su desvinculación. El juzgado consideró improcedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, al no demostrarse una situación de debilidad manifiesta, tratamiento médico pendiente o perjuicio irremediable, pues no se aportó certificado médico que demostrara tales condiciones. Además, sostuvo que la accionante se encuentra afiliada al régimen subsidiado de salud y permanece vinculada a la empresa como vendedora, sin que existan circunstancias excepcionales que le impidan acudir a la vía ordinaria.

18. Impugnación. Irene impugnó la decisión de primera instancia alegando que el fallo no valoró correctamente su situación personal ni las pruebas presentadas. La accionante sostuvo que el juez ignoró su condición de madre cabeza de familia y su estado de salud, especialmente la debilidad manifiesta derivada de una cirugía valvular cardiaca, lo que limitaba su capacidad laboral al momento de la desvinculación. Además, señaló que el fallo no tuvo en cuenta la situación de discapacidad de una de sus hijas. También aclaró que, aunque continúa realizando pedidos, no recibe remuneración por esta actividad, ya que lo hace con el fin de mantener el estatus de socia empresaria y conservar un seguro que le cobra la empresa denominado familia protegida, el cual cubre ciertas eventualidades por muerte o enfermedad. La accionante solicitó que su caso fuera analizado con perspectiva de género y que se reconsiderara la decisión de primera instancia.

19. Sentencia de segunda instancia. El Juzgado 46 Civil del Circuito de Bogotá, en Sentencia de 14 de febrero de 2024, confirmó el fallo recurrido. Reiteró que la estabilidad laboral reforzada es una garantía que protege a los trabajadores en situación de indefensión, incapacidad, o con fuero especial, frente a despidos que se deriven de su condición. Sin embargo, en el caso de la accionante, no encontró demostrada la existencia de una

incapacidad médica que justificara la aplicación de esta protección. Por último, el juzgado advirtió que la accionante podía acudir a la jurisdicción ordinaria para hacer valer sus derechos y reclamar cualquier prestación de carácter económico derivada de la terminación del vínculo contractual, especialmente considerando que, según lo expresado por Bel-Star S.A., la relación entre las partes es de naturaleza comercial y no laboral.

II. ACTUACIONES ADELANTADAS EN SEDE DE REVISIÓN

20. Remitido el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, mediante Auto de 26 de junio de 2024, la Sala de Selección de Tutelas Número Seis decidió seleccionarlo por insistencia de la Defensoría del Pueblo y asignar su estudio a la Sala Tercera de Revisión. Esta decisión se fundamentó en criterios objetivos, como la posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional y el carácter novedoso del asunto, así como en el criterio subjetivo de urgencia de proteger un derecho fundamental.

21. Solicitud de pruebas. Por Auto de 23 de agosto de 2024, y en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 64 del Acuerdo 02 de 2015, la magistrada sustanciadora ordenó la práctica de pruebas. En respuesta, se recibieron nueve escritos de contestación y un escrito de coadyuvancia, que fueron puestos a disposición de las partes por el término de tres (3) días.

22. El 3 de octubre de 2024, se profirió un segundo auto de pruebas con el propósito de profundizar en la información recaudada inicialmente. En esa misma providencia, la Sala de Revisión dispuso la suspensión de términos por quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su expedición. En respuesta, se recibieron cuatro escritos de contestación, que fueron puestos a disposición de las partes por el término de tres (3) días.

23. Finalmente, por Auto de 5 de noviembre de 2024, la Sala de Revisión consideró necesario solicitar información adicional y resolvió mantener la suspensión de términos a partir de la fecha y por treinta (30) días, contados desde el vencimiento del término de traslado de las pruebas decretadas. En respuesta, se recibieron dos escritos de contestación, que fueron puestos a disposición de las partes por el término de tres (3) días.

Respuestas al Auto de 23 de agosto de 2024

Respuestas de las partes

24. Bel-Star S.A. respondió al cuestionario formulado por esta Corporación y explicó que su actividad principal es la comercialización de productos cosméticos bajo un esquema multinivel, regulado por la Ley 1700 de 2013. Su modelo de negocio se basa en la venta directa a través de una red de mercadeo, en la que las consultoras y socias empresarias actúan como vendedoras independientes, sin establecer un vínculo laboral con la empresa.

25. Bel-Star S.A. destacó que su plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, de las cuales 2.149 tienen contrato laboral. Entre ellas, 300 ocupan cargos en la fuerza de ventas, distribuidas en 2 gerentes divisionales, 20 gerentes regionales y 278 gerentes de zona. Además, 216.389 mujeres participan como vendedoras independientes mediante contratos comerciales. Aclaró que estas últimas no forman parte de la estructura organizativa, ya que su vínculo es exclusivamente comercial, permitiéndoles operar de forma autónoma y sin la imposición de horarios. Tampoco están sometidas a evaluaciones de desempeño ni se les exigen metas específicas. Respecto al cargo de líder de zona que la accionante aduce haber desempeñado, Bel Star S.A. afirmó que no existe un empleo con esa denominación dentro de su estructura organizativa.

26. En cuanto al vínculo contractual con la accionante, Bel-Star S.A. informó que este “inició el 19 de agosto de 2016, bajo la figura de Socia Empresaria, esto es, una vendedora independiente conforme a la Ley 1700 de 2013”. Aseguró haberle proporcionado toda la información necesaria y clara sobre los términos y condiciones del contrato antes de su firma, incluyendo detalles sobre compensación, derechos, responsabilidades y políticas de mercadeo multinivel. Dicho contrato establece que la señora Irene actúa de manera autónoma como “agente, socia o contratista” sin que exista subordinación. Bel-Star S.A. también destacó que, debido al carácter independiente de la accionante, no se le pueden asignar niveles.

27. Finalmente, en respuesta a la pregunta sobre la posible terminación de su vínculo contractual, la demandada negó haber finalizado la relación con Irene o haber bloqueado su acceso a la plataforma. Aportó una captura de pantalla con el historial de pedidos realizados por la accionante entre septiembre de 2023 y agosto de 2024, evidenciando una actividad constante en términos de montos, unidades y descuentos. Según la empresa, la señora Irene

ha mantenido acceso continuo a la aplicación (no precisa el nombre) y ha seguido operando como vendedora independiente, generando ingresos mediante descuentos obtenidos en sus pedidos, que constituyen su margen de ganancia.

28. La accionante, Irene, respondió a cada una de las preguntas formuladas por esta Corporación y amplió la información proporcionada inicialmente. Explicó que su ingreso a Bel-Star S.A. se produjo en un contexto de vulnerabilidad social extrema, habiendo sido habitante de calle desde edad temprana y adicta al consumo de sustancias psicoactivas. Tras un gran esfuerzo por mejorar su calidad de vida, fue contactada por una vendedora de ésika, quien le ofreció trabajar como consultora. Aunque no sabía leer ni escribir, con el apoyo de la entonces gerente de zona, Antonia, logró iniciar su actividad en la empresa. Relató que ella la apoyó no solo en su rol de vendedora, sino también a nivel personal, enseñándole habilidades básicas y proporcionándole ayuda material para ella y sus hijas. Con el tiempo, y gracias a su buen desempeño en ventas, fue promovida a líder de zona.

29. En relación con su transformación de consultora a líder de zona, la accionante señaló que dicha promoción ocurrió después de tres o cuatro campañas de ventas aproximadamente, luego de una reunión con otras consultoras, en la que la señora Antonia se lo propuso formalmente. En ese rol, debía recoger y gestionar los pedidos de las consultoras bajo su supervisión, entregar la información a la gerente de zona, y seguir realizando ventas directas como cualquier vendedora. Además, debía cumplir con otras responsabilidades diarias, como hacer recorridos para volantear y acompañar a las consultoras en su labor. Afirmó que, debido a su analfabetismo, firmó varios contratos sin comprender su contenido, aceptando las condiciones que le indicaban.

30. Sobre su estado de salud, reiteró lo expresado en la demanda de tutela y agregó que, debido a los episodios de agitación y desmayos, su rendimiento en ventas disminuyó, y que estuvo a punto de ingresar al Árbol de Rotación Forzada, una categoría que refleja bajo desempeño. Explicó que su rendimiento dependía de las consultoras que reclutaba y debía motivar, ya que si ellas no cumplían con las metas, el sistema las eliminaba.

31. En cuanto a la forma como se enteró de su desvinculación de la empresa, la accionante aclaró que únicamente le comunicaron que estaba en el Árbol de Rotación Forzada. Añadió que la gerente de zona le solicitó sus documentos médicos y la historia clínica, y que pese a

haber cumplido el “101 %” de sus metas en el plazo otorgado para salir de dicha categoría, fue excluida de la aplicación sin razón alguna.

32. Sobre las comunicaciones con la empresa, afirmó que, además de los mensajes de WhatsApp aportados como prueba, no cuenta con otros registros. No obstante, adjuntó las conversaciones completas con la gerente de zona y en dos grupos de WhatsApp denominados Llegaste al equipo #1 de socias empresarias de Cobogotá Suroriente y Equipo 1234 las #1. También proporcionó los números telefónicos de varias gerentes de zona con las que trabajó.

33. Respecto a la afirmación de Bel-Star S.A. de que continúa activa como vendedora independiente, la accionante aclaró que, en su rol de consultora y líder de zona, tenía acceso a dos aplicaciones distintas: ésika conmigo y ésika Gestiona tu negocio. Sin embargo, la empresa la excluyó de esta última, la cual utilizaba para desempeñar sus funciones como líder de zona, habilitándole únicamente el acceso a la aplicación ésika conmigo. Esta plataforma le permite realizar pedidos, pero sin supervisar consultoras ni obtener mejores ingresos. Explicó que sigue realizando pedidos “como simple vendedora” para mantener un seguro familiar que tuvo que adquirir cuando era líder de zona, y que no recibe ingresos por dicha actividad, ya que lo hace “a precio de la revista interna” para otras mujeres que se retiraron de la empresa.

34. Finalmente, la accionante informó que no recibe ninguna ayuda gubernamental, salvo un subsidio de $160.000 cada tres meses para el transporte escolar de su hija con discapacidad. Indicó que sus gastos mensuales ascienden a $1.600.000, incluyendo $650.000 de arriendo, y que, debido a la pérdida de su fuente de ingresos, se encuentra en una situación de precariedad, acumulando más de cinco meses de deuda en el arriendo, lo que ha afectado la estabilidad de su hogar.

Respuestas de autoridades públicas

35. La Superintendencia de Sociedades emitió concepto en el que explicó que el mercadeo multinivel es una actividad organizada de promoción y venta de bienes y servicios mediante la conformación de una red de personas que se vinculan de manera independiente, conforme a lo dispuesto en la Ley 1700 de 2013 y su reglamentación. Este modelo implica que las personas, denominadas “vendedores independientes”, reciben compensaciones económicas

en proporción a las ventas que realicen, tanto ellas como las personas que integren su red, y dichas compensaciones están ligadas al cumplimiento de ciertas metas.

36. Destacó que la vinculación entre la empresa y los vendedores independientes se establece a través de contratos de naturaleza comercial, no laboral, lo que implica que las obligaciones y derechos de las partes se rigen por las condiciones estipuladas en el acuerdo, el cual debe cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la ley. Estos contratos, que son de adhesión, no pueden incluir cláusulas abusivas, de permanencia obligatoria o exclusividad, ni exigir la adquisición de inventarios superiores a lo pactado.

37. La Superintendencia de Sociedades concluyó que las empresas que desarrollan actividades de mercadeo multinivel deben estar constituidas conforme a la legislación colombiana y sujetas a la vigilancia de dicha entidad. En particular, informó que la sociedad Bel-Star S.A. ha estado bajo su vigilancia desde diciembre de 2021 por desarrollar actividades de mercadeo en red o multinivel, sin que hasta la fecha se hayan impuesto sanciones en su contra.

38. El Ministerio del Trabajo informó que no cuenta con una caracterización específica de la población que realiza actividades de venta directa por catálogo o mercadeo en red. Además, indicó que no ha recibido ninguna querella administrativa relacionada con dichas actividades, y por lo tanto, no se han adoptado medidas específicas en este ámbito. No obstante, respecto al modelo de mercadeo multinivel, explicó que este está regulado por la Ley 1700 de 2013 y el Decreto 24 de 2016, y que se caracteriza por ser un esquema comercial en el cual los vendedores independientes reciben compensaciones proporcionales a las ventas realizadas por ellos y su red.

39. En su intervención, el Ministerio advirtió que, aunque el mercadeo multinivel está regulado como una actividad comercial independiente, en algunos casos podría configurarse una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato comercial. Esto, según su concepto, puede ocurrir cuando se evidencian elementos propios de una relación laboral, como la subordinación, el control sobre las actividades diarias, la imposición de metas específicas o la dependencia económica.

40. En este sentido, subrayó que los contratos comerciales utilizados en el esquema multinivel suelen describir a los vendedores como “contratistas independientes”, lo que los

exime de recibir prestaciones laborales y otros derechos inherentes a una relación laboral formal. No obstante, advirtió que, si en la ejecución del contrato se identifican indicios como la imposición de metas específicas, la supervisión directa y constante, horarios de trabajo predeterminados, y sanciones por incumplimiento, estos elementos podrían sugerir la existencia de una verdadera relación laboral, no comercial.

41. En el presente caso, el Ministerio del Trabajo sugirió la necesidad de realizar un escrutinio detallado de la relación contractual entre la accionante y la empresa Bel-Star S.A. para determinar si, pese a estar enmarcada como una relación comercial, existen indicios de una relación laboral encubierta. Para ello, recomendó aplicar los lineamientos establecidos en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo y considerar la dinámica del empleo atípico, que "plantea retos significativos para la protección de los derechos laborales, especialmente en lo que concierne a la seguridad social, la estabilidad en el empleo, y la capacidad de los trabajadores para transitar hacia modalidades de empleo más estables".

42. Para el Ministerio, la accionante "desempeñó funciones que, aunque enmarcadas en un contrato comercial, eventualmente podrían derivar en una relación laboral, tales como la venta directa, la supervisión de un equipo de consultoras, la afiliación y capacitación de nuevas vendedoras, y la obligación de reportar sus actividades diarias". Además, según lo relatado por ella misma, "estaba sujeta a metas estrictas y a jornadas de trabajo extendidas, con un esquema de remuneración que combinada pagos en dinero y bonos de canasta".

43. La autoridad interviniente considera que, si se determina la existencia de una relación laboral encubierta, se deben garantizar los derechos laborales de la accionante, incluida su estabilidad laboral, el pago de las prestaciones sociales y su incorporación al sistema de seguridad social. Pero también instó a la accionante a presentar las acciones pertinentes ante la jurisdicción ordinaria, con el fin de que esta determine la existencia de dicha relación laboral.

Intervención coadyuvante

44. El Sindicato General de Trabajadores de Bel-Star S.A. (SINGEBEL COLOMBIA) presentó un escrito mediante el cual coadyuvó la acción de tutela y solicitó la protección de los derechos fundamentales de la accionante. El sindicato reafirmó su compromiso de velar por la garantía de los derechos de sus afiliados y de los trabajadores en general, y pidió que se considerara

la posibilidad de extender dicha protección a otras mujeres vinculadas a Bel-Star S.A. en circunstancias similares.

45. Luego de exponer los hechos que motivaron el amparo, la organización sindical consideró importante detallar las funciones que desempeñaba la accionante. Al respecto, explicó que en su rol de “líder de zona o socia empresaria”, ella se encargaba de captar nuevas consultoras mediante brigadas puerta a puerta, referidos o anuncios en redes sociales. Una vez integradas, debía capacitarlas en el uso de herramientas digitales para gestionar sus pedidos, realizando un seguimiento constante durante seis campañas. Tanto la líder como la gerente de zona supervisaban el proceso para asegurar el crecimiento en ventas. Al concluir este período, las consultoras se clasificaban como “constantes” y continuaban recibiendo visitas para conocer nuevas ofertas y lanzamientos.

46. La capacitación de las consultoras sigue un método estructurado por la empresa, impartido por capacitadoras y gerentes de zona. Las socias empresarias asisten a cursos y realizan prácticas en campo en las que son evaluadas durante las visitas a consultoras. Para recibir comisiones deben alcanzar al menos un 86 % de efectividad. Además, son responsables de sus propias ventas y de mantener al día sus facturas y las de su equipo. Aunque Bel-Star S.A. garantiza el pago de las facturas, las socias empresarias asumen el riesgo financiero, lo que a veces las obliga a recurrir a préstamos, ya que su remuneración no siempre alcanza el salario mínimo.

47. Bel-Star S.A. monitorea el desempeño y la gestión de las socias empresarias a través de visitas regulares realizadas por la gerente de zona, quien debe realizar dos salidas diarias con socias empresarias y al menos cinco visitas a consultoras. Estas visitas, efectuadas durante las 18 campañas anuales, permiten clasificar a las consultoras como estables, críticas o productivas según su rendimiento. La gerente de zona modera la primera visita, y la socia empresaria realiza la segunda, tras lo cual la gerente evalúa el desempeño y proporciona retroalimentación. Los resultados se registran en una aplicación gestionada por la gerente de zona, la cual es monitoreada por la gerente regional y la divisional para asegurar el desarrollo adecuado de las líderes.

48. Según la organización sindical, en la industria de la venta directa por catálogo las trabajadoras asumen todos los riesgos, incluidos los relacionados con enfermedades,

transporte y alimentación, quedando sin acceso a las garantías laborales mínimas. Aunque la empresa clasifica a las vendedoras como “empresarias”, sus ganancias suelen ser insuficientes, muchas veces sin alcanzar la mitad del salario mínimo, mientras que la empresa obtiene la mayor parte de los beneficios. Las consultoras mantienen una relación comercial flexible, ya que pueden decidir si hacen pedidos o no. Sin embargo, las socias empresarias asumen responsabilidades propias de una relación laboral, con obligaciones de gestión y cumplimiento de horarios, y su comisión depende del cumplimiento de metas impuestas por la empresa. El control sobre su desempeño se ejerce a través de visitas programadas con las gerentes.

49. Finalmente, el interviniente destacó que Bel-Star S.A. cuenta con una estructura de ventas compuesta por aproximadamente 280 gerentes de zona, 2.700 socias empresarias y 215.000 consultoras. Aseguró que para generar un ingreso mensual de $1.000.000 en 2024, una socia empresaria debe alcanzar ventas por $30.000.000, lo que implica que la empresa retiene el 96.66 % de lo producido. Para cumplir con estas metas, muchas líderes trabajan en jornadas dobles y recurren a préstamos o pagan facturas de sus consultoras para mantener los resultados. La exigencia es tal que muchas socias prefieren sacrificar parte de su salario antes que arriesgarse a perder su empleo.

Conceptos de instituciones y organizaciones invitadas a intervenir

50. La Corporación Voces por el Trabajo sostuvo que entre la accionante y Bel-Star S.A. existe una relación laboral, a pesar de que la actividad de ventas por catálogo carece de una regulación integral en Colombia. Señaló que la actora, en su rol de líder de zona, desempeñaba funciones que excedían la simple venta de productos, como la capacitación y supervisión de otras vendedoras, lo cual cumple con los elementos esenciales de un contrato laboral: actividad personal, subordinación y remuneración. Por lo tanto, consideró que dicha relación contractual debe reconocerse como laboral, independientemente de la denominación asignada por la empresa.

51. Asimismo, la Corporación destacó que la accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta debido a su estado de salud, lo que le confiere la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada. Según su postura, la desvinculación de la trabajadora sin previa autorización del Ministerio del Trabajo constituye una vulneración de

sus derechos fundamentales, particularmente aquellos relacionados con la estabilidad en el empleo y la seguridad social.

52. Del mismo modo, subrayó la importancia de que la Corte aplique un enfoque de género y tenga en cuenta que la accionante pertenece a un grupo históricamente vulnerable: mujeres cabeza de familia, sin acceso a educación formal ni empleo digno. En consecuencia, instó a esta Corporación a valorar dichas circunstancias al momento de resolver el caso concreto, con el fin de promover la equidad y la justicia social.

53. Finalmente, la Corporación Voces por el Trabajo sugirió que la Corte establezca un nuevo precedente que permita mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en la industria de venta directa por catálogo, dada la ausencia de regulación en esta materia. También invocó el principio constitucional de primacía de la realidad para proteger los derechos fundamentales de la accionante y garantizar que no se siga desconociendo su relación laboral.

54. El Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre resaltó la importancia del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Señaló que esta garantía debía aplicarse en favor de la accionante, debido a que se encontraba en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud al momento de la terminación del contrato. Además, indicó que, conforme a la jurisprudencia constitucional, la desvinculación laboral sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo debe presumirse como discriminatoria.

55. El Observatorio subrayó que la estabilidad laboral reforzada no depende de la existencia de un certificado formal de pérdida de capacidad laboral. Además, señaló que el empleador tenía conocimiento de la condición de salud de la accionante antes de proceder a su despido, lo que permite presumir que dicha desvinculación tuvo un carácter discriminatorio.

56. Asimismo, sostuvo que la situación de la accionante justifica la aplicación de las denominadas categorías sospechosas, en razón de su condición de madre cabeza de familia y su estado de salud. Estos factores la ubican en una posición de vulnerabilidad especial, por lo que un despido sin justificación objetiva constituye una violación de sus derechos fundamentales, particularmente los relacionados con la igualdad y la no discriminación.

57. Por último, el Observatorio solicitó la aplicación del principio de primacía de la realidad

para reconocer la existencia de una relación laboral entre la accionante y Bel-Star S.A. Afirmó que, aunque dicho vínculo se habría encubierto bajo otra modalidad contractual, se cumplen los elementos esenciales del contrato de trabajo: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración. Por lo tanto, concluyó que la terminación de esta relación fue ilegal y discriminatoria.

58. El Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia expuso algunas consideraciones sobre la estabilidad laboral reforzada y su aplicación en el caso concreto. En primer lugar, señaló que dicha garantía tiene como objetivo principal prohibir la discriminación y proteger a quienes, debido a su condición de salud o discapacidad, podrían ser discriminados en el ámbito laboral. Sin embargo, aclaró que si la terminación del contrato de trabajo obedece a motivos ajenos a la condición de salud del trabajador, dicha protección no se activa. La presunción de discriminación puede ser desvirtuada por el empleador si demuestra que el despido obedeció a causas justas.

59. El interviniente también precisó que la estabilidad laboral reforzada se extiende más allá de las relaciones laborales subordinadas, abarcando incluso los contratos civiles o comerciales, como lo establece la jurisprudencia constitucional. No obstante, advirtió que la intensidad de la protección varía según la naturaleza del vínculo. En el presente caso, indicó que, por tratarse de una relación comercial, la protección debería limitarse a garantizar el acceso de la accionante a la plataforma digital para continuar con su actividad, sin que sea procedente el reintegro o el pago de salarios dejados de percibir, al no tratarse de un contrato laboral.

60. Asimismo, consideró que la discusión sobre la naturaleza del vínculo entre la accionante y Bel-Star S.A. no debía ser relevante para resolver el caso, ya que se trata de un reclamo de acreencias laborales de contenido económico, sin que se cumpla con el requisito de subsidiariedad. Esto, dado que no se ha demostrado la existencia de un perjuicio irremediable, y que el asunto de fondo, relacionado con el acceso a la plataforma, podía resolverse sin definir si existía o no un contrato de trabajo.

61. Finalmente, planteó la posible carencia actual de objeto por hecho superado, debido a que la accionante continúa generando ingresos como vendedora independiente, lo cual podría implicar que la acción de tutela ha perdido su relevancia, conforme a lo manifestado

por la accionada.

62. El Grupo de Acciones Públicas de la Universidad Icesi (GAPI) intervino para aportar una perspectiva enfocada en la protección de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad, en especial de las madres cabeza de familia que son cuidadoras de personas en condición de discapacidad. Resaltó la importancia de garantizar no solo los derechos de la persona con discapacidad, sino también los de sus familiares, quienes muchas veces asumen la carga de su cuidado.

63. El GAPI destacó que las madres cabeza de familia con hijos en condición de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional, lo que implica el derecho a su estabilidad laboral reforzada. Este derecho ampara a las madres que asumen la doble responsabilidad económica y de cuidado, como es el caso de la accionante, quien, además de ser cuidadora, enfrenta problemas de salud que agravan su vulnerabilidad.

64. Explicó que, al proteger los derechos laborales de la accionante, se está garantizando el mínimo vital no solo de ella, sino también de su hija en condición de discapacidad. La pérdida del empleo, sin justificación suficiente ni las autorizaciones legales necesarias, afecta directamente su capacidad para sostener a su familia, vulnerando su derecho a una vida digna y su estabilidad económica.

65. Finalmente, el interviniente solicitó a la Corte Constitucional revocar las decisiones de instancia y amparar los derechos fundamentales de la accionante. Destacó la necesidad de considerar el rol que desempeñan las madres cabeza de familia en el cuidado de sus hijos y cómo ello influye en su acceso al trabajo, así como la relación entre la estabilidad laboral reforzada y la protección constitucional de las personas en condición de discapacidad.

66. La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) manifestó que en el caso de la demandante se evidencian varias afectaciones a sus derechos fundamentales que ameritan un análisis detallado. Advirtió un desmejoramiento significativo en sus condiciones laborales, al haber sido removida de su cargo como líder de zona y relegada al rol de vendedora, lo que resultó en una notable disminución en sus ingresos y responsabilidades.

67. Asimismo, la CUT alegó que Bel-Star S.A. vulneró el derecho al debido proceso de la actora al no solicitar la autorización de la autoridad laboral competente, requisito

indispensable para desvincular a una trabajadora con estabilidad laboral reforzada. Sostuvo que este fuero fue desconocido, pues la accionante, tras someterse a una cirugía valvular cardiaca y encontrarse en tratamiento médico, fue desvinculada sin considerar su condición de debilidad manifiesta, en contravención de las garantías constitucionales que protegen a los trabajadores en dicha situación.

68. En relación con el mínimo vital, la CUT señaló que esta garantía resultó gravemente afectada tanto para la demandante como para sus dos hijas, una de ellas en condición de discapacidad, quienes dependían económicamente de sus ingresos. En ese sentido, manifestó la decisión de la empresa no solo comprometió el sustento familiar, sino que también vulneró su derecho a una vida digna.

69. Por último, la CUT destacó que el presente caso refleja una problemática estructural vinculada a las nuevas formas de trabajo precario, como la venta directa, modalidad contractual que, bajo una aparente independencia, genera condiciones de inestabilidad económica y laboral, afectando principalmente a mujeres en situación de vulnerabilidad.

70. Traslado. Durante el término de traslado, Bel-Star S.A. remitió un escrito en el que reiteró su respuesta al auto de pruebas y aportó documentos de soporte.

b) Respuestas al segundo Auto de pruebas de 3 de octubre de 2024

71. Irene. La accionante respondió cada una de las preguntas formuladas, en los siguientes términos:

Pregunta
Respuesta
¿Con qué compañía aseguradora contrató el seguro familiar, su costo y fecha de adquisición?
El seguro “familia protegida” lo adquirió a través de la empresa. Antonia, gerente de zona, diligenció la solicitud y figura como beneficiaria por ser la “madrina” de su hija. El seguro se activa con cada pedido realizado. Inició con un costo de $6.000, y actualmente asciende a $6.700. La prima se paga con la facturación de cada campaña. La cobertura abarca hospitalización y un beneficio económico en caso de fallecimiento, aunque dicho beneficio no les correspondería a sus hijas porque la beneficiaria es Antonia.
¿Existen documentos que acrediten la existencia del seguro?

Sí. Se adjunta una copia de la solicitud del certificado de seguro de vida con fecha del 20 de enero de 2012, junto con dos certificados del seguro de vida grupal “Familia Protegida”, expedidos por las aseguradoras HDI y MBI Seguros el 18 de marzo de 2024. La tomadora del seguro es Irene, identificada con su cédula de ciudadanía y código de consultora. Los certificados no designan beneficiarios específicos. Las coberturas incluyen: indemnización por fallecimiento ($4.000.000), auxilio funerario ($1.500.000), auxilio por cirugía ambulatoria ($45.000) y renta diaria por hospitalización ($30.000) limitada.
¿Quiénes debían adquirir el seguro?
Era obligatorio para las “socias empresarias” y su vigencia depende de “pasar pedido en todas las campañas”.
¿Por qué realiza pedidos a nombre de otras mujeres?
Para alcanzar el pedido mínimo por campaña, equivalente a $220.000 cada 20 días, y conservar el seguro debido a su delicado estado de salud. En caso de hospitalización, esa es la única forma de asegurar el sustento de sus hijas. Los pedidos que ha registrado desde que la excluyeron como socia empresaria no le generan ganancias porque son para otras personas, pero sin estos registros no completaría el pedido mínimo exigido.
¿Tiene pruebas de estas operaciones?
Sí. Se anexan conversaciones de WhatsApp con las mujeres que le solicitan pasar pedidos a su nombre.
Manifestaciones adicionales
Irene trabajó como consultora y líder o socia empresaria. Este último rol implicaba coordinar un grupo de vendedoras y alcanzar metas de ventas y cobranza. Tras su desvinculación, fue retirada de la plataforma como socia empresaria, conservando únicamente su calidad de consultora, lo que le impidió acceder a los ingresos mensuales de $700.000 que obtenía por reportar metas de ventas de $21.000.000. La gerente organizaba conferencias, reuniones de trabajo y entrega de informes diariamente en horarios estrictos (de 8 a.m. a 12 p.m. y de 2 p.m. a 6 p.m. Al finalizar cada campaña se realizaban reuniones para evaluar el desempeño de las consultoras. Aunque se anunciaba que los acompañamientos presenciales durarían dos horas, en realidad ocupaban toda la jornada, con actividades de venta, liderazgo y capacitación.

72. Bel-Star S.A. presentó algunos comentarios preliminares sobre su modelo de negocio, destacando el empoderamiento femenino como eje central de su actividad y el marco normativo aplicable al mercadeo multinivel. Seguidamente, cuestionó los criterios utilizados

por esta Corporación para la selección de la tutela, alegó la inexistencia de un perjuicio irremediable y refutó las afirmaciones realizadas por la accionante. Asimismo, expresó su desacuerdo con los conceptos emitidos por el Ministerio del Trabajo, la Corporación Voces por el Trabajo, el sindicato SINGEBEL y las Universidades Icesi, Externado de Colombia y Libre, al tiempo que resaltó la relevancia del concepto de la Superintendencia de Sociedades.

73. Posteriormente, respondió a los interrogantes planteados, de la siguiente manera:

Pregunta
Respuesta
¿Cuáles son las diferencias entre las funciones y responsabilidades de una consultora y una socia empresaria?

La consultora es la persona que se vincula para adquirir productos de la compañía y revenderlos, con ingresos que dependen exclusivamente de los descuentos aplicados a los productos que compra y vende a los consumidores finales.

La socia empresaria es una consultora que, además, es responsable de la incorporación y coordinación de su red de consultoras. Sus ingresos provienen tanto de la venta directa de productos como de las ganancias generadas por las ventas realizadas dentro de la red que administra. En la medida en que se unan más consultoras y estas sean constantes en sus compras, los beneficios económicos de la socia empresaria por la gestión de su negocio será mejor, según el plan de compensación.
¿Se ha usado el término líder de zona para describir algún rol en la red de ventas? ¿Cuál es su relación con los roles de consultora y socia empresaria?
No existe un cargo laboral ni un contrato comercial que contemple la vinculación bajo la denominación de “líder de zona”.
¿Cuál es el propósito y las principales diferencias de las plataformas ésika Gestiona tu Negocio y ésika conmigo?
ésika Conmigo es una plataforma tecnológica diseñada para apoyar la gestión del negocio de las consultoras. Ofrece módulos para el ingreso de pedidos, catálogos digitales, entrenamiento en negocio y productos, ofertas digitales, historial de pagos y pedidos, y pago en línea. Las consultoras pueden acceder a esta herramienta si realizan pedidos en dos campañas consecutivas o si, tras haber estado inactivas en más de tres campañas

consecutivas, no tienen bloqueos por deudas pendientes o egresos reiterados (más de dos veces en 18 campañas). El acceso se pierde por inactividad comercial, deudas pendientes o reincidencia en los egresos. Gestiona tu negocio es la plataforma tecnológica al servicio de las socias empresarias para la gestión de su red de ventas, el monitoreo de su progreso y la optimización del negocio. A través de esta herramienta pueden hacer seguimiento a los resultados de campañas anteriores, gestionar la cobranza de sus consultoras, y consultar información relevante, como datos personales, saldos y valores de pedidos. Además, mediante el módulo "Únete", pueden incorporar nuevas consultoras. El acceso es exclusivo para socias empresarias activas, se otorga desde la primera campaña y se pierde con la terminación del contrato o por inactividad en la red de ventas (inactividad prolongada o falta de gestión del emprendimiento).

¿Desde qué fecha la accionante tiene acceso a las dos plataformas, bajo qué rol y cuál es su estado actual?

La accionante tiene acceso a la plataforma ésika Conmigo, como consultora, desde el 12 de diciembre de 2014 y a Gestiona tu negocio, como socia empresaria, desde el 19 de agosto de 2016. La primera aplicación fue creada a finales de 2013. Resulta poco probable que la accionante hubiera estado vinculada desde 2008, dado que, al parecer, en ese año se encontraba en prisión. Actualmente, conserva el acceso a la plataforma ésika Conmigo, a través de la cual ha continuado haciendo pedidos de manera constante.

¿Qué herramientas se ofrecen a consultoras y socias empresarias para la comercialización de sus productos y la gestión de la red de ventas?

La empresa proporciona las consultoras y socias empresarias: (i) materiales de capacitación y guías de negocio, incluyendo kits de inicio, muestras de productos y acceso a la plataforma ésika Conmigo; (ii) tácticas comerciales, como el regalo por pedido, para incentivar tanto las ventas como la retención de consultoras en la red de mercadeo; (iii) información clara y precisa sobre los productos y servicios; (iv) explicación clara y detallada sobre los beneficios (bonificaciones, descuentos, premios), e (v) información sobre la naturaleza y operación del negocio. Las socias empresarias, además, tienen acceso a datos sobre su red de ventas, resultados de campañas y cumplimiento de objetivos, así como herramientas de seguimiento de cobranza.

¿La empresa, organiza capacitaciones, reuniones, talleres, eventos promocionales, o proporciona materiales de apoyo como folletos, catálogos, kits de inicio, etc.?

Bel-Star S.A. como compañía de mercadeo multinivel, organiza y facilita jornadas de

capacitación, reuniones de acompañamiento y eventos de formación para sus consultoras y socias empresarias, en su calidad de vendedoras independientes. Estas actividades buscan fortalecer la operación comercial y brindar la información necesaria sobre el negocio, manteniendo la relación contractual en el ámbito exclusivamente comercial. Las charlas motivacionales forman parte de la estrategia empresarial enfocada en el empoderamiento femenino.

¿La empresa cuenta con un Código de Ética para consultoras y/o socias empresarias?
Belcorp (Bel-Star S.A.) es miembro de la Asociación Colombiana de Venta Directa, la cual cuenta con un Código de Ética. Si bien los vendedores independientes no están directamente vinculados a este código, deben adherirse a sus reglas como condición para participar en el sistema de distribución. El cumplimiento de dicho código no implica una relación de subordinación, ya que se ajusta a los dispuesto en el Decreto 24 de 2016.
¿Las consultoras o socias empresarias deben adquirir un seguro familiar o de cualquier otra naturaleza para ejercer su rol? ¿Se exige actividad regular o ventas mínimas para conservarlo?
Las calidades de consultora y/o socia empresaria no están condicionadas a la adquisición de un seguro familiar ni de ninguna otra naturaleza. Sin embargo, la empresa ofrece, como beneficio voluntario, la opción de acceder a un seguro de vida grupal llamado Familia Protegida, diseñado para brindar protección a consultoras y socias empresarias. Dado que el seguro busca proteger a las vendedoras independientes, es necesario ser consultora o socia empresaria. Para mantener estas calidades, se requiere realizar un pedido mínimo mensual de $220.000. La accionante ha seguido haciendo pedidos, y afirmar que lo hace únicamente para mantener el seguro no se ajusta a la realidad, ya que su actividad implica un ánimo de lucro.
¿En qué consiste el Árbol de Rotación Forzada, quiénes son incluidos en esta categoría y por qué motivos?
La denominación correcta es Árbol de Desarrollo, y no se relaciona con una evaluación de desempeño laboral, sino con la verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales de las socias empresarias como vendedoras independientes. Cada tres campañas (63 días), el Árbol de Desarrollo revisa si las socias cumplen con el contrato, tanto en ventas como en la incorporación de nuevas consultoras y el seguimiento de su red. La evaluación periódica es una práctica común en cualquier contrato comercial.
¿Cuáles son las políticas de la empresa en relación con la protección de los derechos de sus

consultoras y/o socias empresarias?

El documento de Solicitud de Crédito incluye una cláusula sobre los derechos de las consultoras y socias empresarias en su relación comercial con la empresa. Además, se les informa sobre las condiciones de tratamiento de datos personales y sobre la política de privacidad disponible en la página o portal web. En el caso de las socias empresarias, su contrato contiene un apartado sobre derechos que se ajusta a lo establecido en la ley.

Proporcione una descripción detallada del plan de compensación implementado por Bel-Star S.A.

Las ganancias que puede recibir una consultora dependen del monto de los pedidos realizados y la forma de venta, como se ilustra en el siguiente cuadro:

Respecto de las socias empresarias, el esquema de compensación se estructura en cinco niveles: Bronce, Plata, Oro, Platinum y Diamante. Cada nivel tiene requisitos específicos de pedidos y ventas en catálogo, que permiten a las socias avanzar de nivel. Para el nivel Plata, no hay exigencia de venta, mientras que, para Oro, se necesitan 60 pedidos y $18.100.000 en ventas. El nivel Platinum requiere 75 pedidos y $23.050.000 en ventas, y finalmente el nivel Diamante exige 90 pedidos y $28.350.000 en ventas. Por cada cambio de nivel, las socias reciben un bono económico que varía dependiendo del nivel alcanzado. El bono por alcanzar el nivel Plata es de $700,000, por Oro es de $800,000, por Platinum es de $900,000 y por Diamante es de $1,000,000. Las ganancias por pedidos varían según el monto del pedido, el cumplimiento de condiciones de éxito (ingresos, incorporación de nuevas consultoras, pedidos) y la cobranza completa. Para pedidos menores a $300,000, oscilan entre $6,000 y $8,000, dependiendo del nivel (Bronce a Diamante). En pedidos de $300,000 a $450,000, van de $17,000 a $24,000, y para montos superiores a $450,000, de $17,000 a $30,000. Si no se logra la cobranza completa, las ganancias disminuyen a entre $4,000 y $4,500 según el nivel. Adicionalmente, las socias pueden obtener bonos tácticos y por ciclo que premian logros específicos en las campañas, como el Bono 6D6 ($80,000), el Bono 6D6 AV ($100,000) y el Bono 6D6 AV Multimarca ($130,000), incluidos en el esquema de compensación.

¿De qué factores depende la entrega de premios, puntos, incentivos o kits de productos, con o sin valor comercial, ya sean en dinero o en especie, durante una campaña?

La entrega de premios, puntos, incentivos o kits, en dinero o en especie, depende de la regularidad y el monto de los pedidos. Existen diferentes programas y concursos. Por

ejemplo, para obtener un Regalo por Pedido (RxP), la consultora debe hacer pedidos consecutivos y acumular puntos, cada punto equivale a 1.000 pesos. Los premios incluyen productos de ésika, L'Bel y Cyzone, así como electrodomésticos y artículos para el hogar. Las condiciones y los premios varían según la campaña y el segmento de la consultora.

¿A qué zona de Bogotá se encontraba asignada la accionante para el desarrollo de sus actividades como socia empresaria? Explique el motivo por el cual se le asignó una zona de incidencia.

A la accionante se le informó que podía gestionar su red de ventas en los siguientes barrios de Bogotá: El Carmen, El Triunfo, Granjas de Santa Sofía, Granjas San Pablo, Guiparma, Lomas, Lomas El Pueblito, Lomas Resurrección, Lomas Santa Sofía, Lomas Santa Sofía Las Cacitas, Lomas Sector Uno, Marco Fidel Suárez, Resurrección, San Jorge, San Jorge Sur y Terrazas de San Jorge. Esta asignación no constituye un acto de subordinación, sino una segmentación territorial que busca permitir que la socia empresaria desarrolle su negocio en condiciones de sana competencia con las demás socias empresarias en otras zonas de la ciudad. En cualquier caso, nada le impedía vincular consultoras como vendedoras independientes en cualquier barrio, localidad o evento de la ciudad.

¿Qué tipo de relación contractual existió entre Bel-Star S.A. y la accionante entre 2008 y 2016? ¿El del 19 de agosto de 2016 ha sido modificado?

La accionante se vinculó comercialmente el 6 de mayo de 2008 como consultora, es decir, vendedora independiente. No se puede confirmar si desempeñó ese rol de forma continua, ya que en ese momento no existía un sistema estructurado para registrar a las vendedoras independientes. Los términos y condiciones como socia empresaria, suscritos el 19 de agosto de 2016, no han cambiado. Los términos como consultora sí fueron modificados y aceptados por la accionante mediante la plataforma electrónica ésika Conmigo.

74. La Asociación Colombiana de Venta Directa (ACOVEDI) presentó una serie de consideraciones sin referirse específicamente a la situación de la accionante. Destacó que el mercadeo en red o multinivel, regulado por la Ley 1700 de 2013, es un modelo comercial que brinda flexibilidad a los vendedores independientes, quienes deciden cómo y cuánto tiempo dedicar a la actividad, generando ingresos según su desempeño, sin subordinación ni vínculo laboral. La relación entre las empresas y los vendedores es exclusivamente comercial y está vigilada por la Superintendencia de Sociedades, que aprueba los planes de compensación y los contratos. Además, ACOVEDI informó que sus empresas afiliadas cumplen con las normativas vigentes y están certificadas bajo el código de ética de la Federación

Internacional de Asociaciones de Venta Directa (WFDSA), asegurando prácticas comerciales responsables y éticas.

75. La Secretaría Distrital de la Mujer sostuvo que la situación de la accionante, en su condición de mujer, madre cabeza de familia de dos hijas, con bajo nivel de escolaridad y cuidadora de una menor de dieciocho años en situación de discapacidad, la ubica en una posición de vulnerabilidad extrema frente a Bel-Star S.A., lo que dificulta la defensa efectiva de sus derechos laborares a través de las vías ordinarias. En su criterio, los hechos descritos por la accionante sugieren la existencia de una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato comercial, de manera que la terminación del vínculo sin el cumplimiento de las garantías legales constituye una violación de sus derechos fundamentales.

76. Por estas razones, recomendó reconocer la existencia de una relación laboral, declarar la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, y ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales adeudados. Asimismo, sugirió adoptar medidas para evitar situaciones similares de explotación laboral. En caso de que no se reconozca la relación laboral, propuso ordenar el pago de una compensación económica que garantice el sustento mínimo de la accionante y sus hijas, incluido el valor equivalente de los aportes a la seguridad social.

77. Traslado. Durante el término de traslado de las pruebas recaudadas, Bel-Star S.A. se pronunció nuevamente. En términos generales, reiteró que no existe afectación al mínimo vital ni perjuicio grave e irremediable para la accionante, dado que su relación es de carácter comercial, sin subordinación ni horario, y que el seguro “Familia Protegida” es voluntario. Asimismo, señaló que la accionante mantiene acceso a la plataforma electrónica y continúa activa comercializando productos en diversas empresas. Respecto a la intervención de la CUT, indicó que desconoce la situación denunciada y calificó como infundada la solicitud de protección especial para la accionante y su familia.

c) Respuestas al tercer auto de pruebas de 5 de noviembre de 2024

78. BMI Colombia Compañía de Seguros de Vida S.A. respondió lo siguiente:

Pregunta
Respuesta
¿Existe un acuerdo comercial entre BMI Seguros y Bel-Star S.A para la oferta y gestión del

seguro colectivo denominado Familia Protegida?

Desde febrero de 2024, existe un acuerdo comercial entre BMI Seguros y Bel-Star S.A. denominado “Convenio de alianza estratégica para la comercialización de productos de seguro entre BMI Colombia Compañía de Seguros de Vida S.A., Bel-Star S.A. y Agencia de Seguros Paralife LTDA.”. El objeto de la alianza es gestionar pólizas colectivas en las que Bel-Star S.A. funge como tomador.

¿En qué consiste el seguro ‘Familia Protegida’ y qué riesgos cubre?

Es una póliza de vida grupo contributiva de adhesión voluntaria por parte del asegurado, diseñada para cubrir riesgos específicos. Bel-Star S.A. recauda las primas que son pagadas por cada asegurado. Las coberturas y contingencias son aquellas que se incorporan en cada certificado de seguro (se anexa una copia).

¿Bel-Star S.A. actúa como intermediario o la relación es directa con la aseguradora?

Bel-Star S.A. es el tomador del seguro, con obligaciones como recaudar y transferir las primas a la aseguradora. La relación contractual incluye a BMI Seguros (asegurador), Bel-Star S.A. (tomador) y los asegurados.

¿Se emitió la póliza No. VGC000181 a nombre de Irene? ¿Cuáles son sus términos y condiciones?

Sí, la póliza fue emitida el 10 de marzo de 2024, con vigencia renovable automáticamente pagando la prima. Cubre fallecimiento, auxilio funerario, auxilio por cirugía ambulatoria y renta diaria por hospitalización. También ampara al grupo familiar del asegurado. Las exclusiones son las indicadas en las condiciones particulares del seguro (se anexa una copia).

¿Cuál es el procedimiento para la presentación y tramitación de reclamaciones?

El procedimiento se detalla en las condiciones particulares. Las reclamaciones pueden presentarse en oficinas o canales autorizados, siguiendo el protocolo adjunto.

¿Personas ajenas a la familia directa de la asegurada pueden ser beneficiarias?

Sí, siempre que estén formalmente registrados en el contrato. En este caso, no hubo asignación de beneficiarios, por lo que se entiende que estos corresponden a los establecidos en la ley.

79. HDI Seguros S.A. Sin entrar en mayores detalles, la compañía informó lo siguiente: (i) existe un acuerdo comercial entre HDI Seguros S.A. y Bel-Star S.A. para la gestión de un “seguro contributivo” que ampara vida con gastos funerarios y renta diaria por hospitalización, el cual las consultoras adquieren de manera voluntaria; (ii) Bel-Star S.A. se

encarga de la comercialización y el recaudo de las primas; sin embargo, la responsabilidad del pago recae directamente en la asegurada; (iii) se anexan las cláusulas de la póliza número 4001943 y el certificado número 00209797, que contienen los detalles del seguro; (iv) el procedimiento para la presentación y trámite de reclamaciones incluye las etapas específicas descritas en los documentos adjuntos, los cuales garantizan la claridad en los pasos a seguir por las aseguradas, y (v) los beneficiarios de este seguro pueden ser las consultoras y su grupo familiar, incluyendo cónyuge e hijos. En el caso de consultoras sin hijos, los beneficiarios pueden ser sus padres y hermanos.

80. Traslado. Durante el término de traslado, Bel-Star S.A. manifestó que la información aportada por las compañías aseguradoras BMI Colombia y HDI Seguros no demuestra la existencia de una relación laboral, ya que se trata de un “beneficio comercial” ofrecido a las consultoras y socias empresarias en su calidad de vendedoras independientes, como respaldo económico ante situaciones adversas, al cual la accionante accedió de manera voluntaria.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia

81. La Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales descritas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y metodología de la decisión

82. La accionante es una mujer de 44 años, madre cabeza de familia en situación de pobreza extrema y única proveedora del sustento de sus dos hijas, una de ellas en condición de discapacidad física, intelectual y psicosocial. Afirma haber trabajado para la empresa Bel-Star S.A. en la venta directa por catálogo y mercadeo en red de productos de las marcas L’Bel, ésika y Cyzone. Inicialmente se desempeñó como vendedora o consultora y, con el tiempo, fue promovida a líder de zona, con responsabilidades adicionales a la venta directa. Sin embargo, tras someterse a una cirugía valvular cardiaca en 2023 y encontrándose en período de recuperación, la empresa la desactivó de la plataforma digital que utilizaba para gestionar su red de ventas y desarrollar sus actividades como socia empresaria. Esta acción implicó la

terminación tácita del vínculo contractual y afectó negativamente su estabilidad económica y laboral.

83. Por su parte, Bel-Star S.A. niega la existencia de una relación laboral con la accionante y sostiene que su vínculo es de naturaleza comercial, el cual sigue vigente bajo la figura de un contrato de colaboración y participación en ventas regulado por la Ley 1700 de 2013 sobre mercadeo multinivel. La empresa sostiene que, como vendedora independiente, la accionante no tiene derecho a prestaciones sociales ni a las protecciones laborales invocadas en la demanda de tutela, por lo que se opone a cada una de sus pretensiones. Además, asegura que la accionante aún tiene acceso a la plataforma digital que le permite gestionar sus propias ventas y continuar generando ingresos.

84. En primera instancia, el juez negó el amparo solicitado al considerar que la tutela no era procedente debido a la existencia de mecanismos judiciales ordinarios para reclamar prestaciones laborales. La accionante impugnó la decisión y afirmó que no se valoró su situación de vulnerabilidad, derivada de una cirugía cardiaca y la discapacidad de una de sus hijas. Además, indicó que sigue realizando pedidos únicamente para mantener su estatus de socia empresaria y conservar un seguro familiar ofrecido por la empresa. En segunda instancia, se confirmó la decisión inicial al concluir que no se acreditó una incapacidad que activara la estabilidad laboral reforzada, y que el vínculo con la empresa era de naturaleza comercial, no laboral, por lo que debía recurrir a la jurisdicción ordinaria para reclamar sus derechos.

85. En este contexto, la Sala comenzará por verificar si se cumplen los requisitos de procedencia. De ser así, formulará el problema jurídico y procederá con el análisis del caso concreto. Finalmente, adoptará las medidas que correspondan en la parte resolutiva.

3. Procedencia de la acción de tutela

86. La acción de tutela resulta procedente, dado que cumple con los requisitos previstos en el Decreto 2591 de 1991 y desarrollados en la jurisprudencia constitucional, como se detallará a continuación.

87. Legitimación por activa. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, “toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces […] por sí misma o a través de quien

actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos fundamentales”. Por su parte, el Decreto 2591 de 1991, en su artículo 10, señala que la tutela puede ser ejercida: (i) en nombre propio, (ii) por representante legal, (iii) mediante apoderado judicial o (iv) a través de agente oficioso.

88. En el presente caso, la Sala encuentra acreditada la legitimación por activa, ya que la acción de tutela fue presentada por Irene en defensa de sus propios derechos e intereses, los cuales alega han sido vulnerados como resultado de su desvinculación de Bel-Star S.A. sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo.

89. Sobre la coadyuvancia del Sindicato General de Trabajadores de Bel-Star S.A. (SINGEBEL). El inciso segundo del artículo 13 del Decreto 2591 de 1991 regula la figura de la coadyuvancia. Al respecto, esta Corte ha precisado que el coadyuvante es un tercero que, debido a su relación sustancial con alguna de las partes, podría verse afectado indirectamente si la decisión resulta desfavorable para la parte a la que apoya. La coadyuvancia en el proceso de tutela debe cumplir dos reglas: su intervención debe coincidir con las posiciones y pretensiones del accionante o del accionado, sin formular solicitudes propias, y debe presentarse antes de que se profiera la sentencia que finaliza el proceso.

90. El 3 de septiembre de 2024, el presidente de SINGEBEL presentó un escrito de coadyuvancia en apoyo a la acción de tutela. Sostuvo que la desvinculación de la accionante vulnera su derecho a la estabilidad laboral reforzada y afecta a otras trabajadoras en circunstancias similares. Por tanto, solicitó que se protegieran no solo sus derechos fundamentales, sino también los de todas las trabajadoras vinculadas a Bel-Star S.A. en situaciones análogas.

91. La Sala considera que, si bien el sindicato tiene legitimación para representar los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras de Bel-Star S.A., su intervención como coadyuvante no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 13 del Decreto 2591. Su escrito no se limita a respaldar los intereses de la accionante, sino que formula pretensiones adicionales en favor de un grupo indeterminado de personas, lo cual excede el alcance de la coadyuvancia. Además, la Corte ha señalado que la coadyuvancia requiere una afectación indirecta sustancial a los intereses del coadyuvante derivada de la decisión adoptada, lo que no se evidencia en este caso. Por consiguiente, no se accederá a su solicitud.

92. Legitimación por pasiva. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela puede ser presentada contra: (i) autoridades públicas; (ii) particulares, cuando el accionante se encuentre en estado de indefensión o subordinación respecto de ellos; y (iii) particulares que presten un servicio público, cuya conducta afecte de manera grave y directa el interés colectivo.

93. Bel-Star S.A. está legitimada por pasiva en este caso, dado que es la empresa privada con la que Irene mantenía una relación contractual como consultora y socia empresaria. Este vínculo fue terminado de manera unilateral sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, a pesar de que se encontraba en terapias de rehabilitación cardiaca tras una cirugía de reemplazo de la válvula mitral. La accionante le atribuye la vulneración de sus derechos fundamentales al proceder de la empresa, lo que motiva el ejercicio de la presente acción de tutela.

94. Inmediatez. El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales. Aunque ni la Constitución ni el Decreto 2591 de 1991 definen un término específico para su presentación, la jurisprudencia constitucional ha precisado que debe ejercerse dentro de un plazo razonable y proporcional, conforme a la urgencia en la protección de los derechos amenazados o vulnerados.

95. La presunta vulneración de los derechos fundamentales de la señora Irene se produjo el 15 de septiembre de 2023, cuando se le excluyó de la aplicación que utilizaba para gestionar sus pedidos y la red de vendedoras a su cargo. La acción de tutela fue presentada el 4 de diciembre de 2023, es decir, dos (2) meses y diecinueve (19) días después del hecho. Esta circunstancia demuestra que la tutela fue presentada en un plazo razonable, cumpliendo el requisito de inmediatez que exige este mecanismo de protección.

96. Subsidiariedad. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela procede en dos situaciones: (i) como mecanismo definitivo cuando no existe otro medio judicial idóneo y eficaz, o (ii) de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable. Un medio judicial es idóneo si garantiza efectivamente la protección de los derechos fundamentales y es eficaz si brinda una respuesta oportuna según las circunstancias del solicitante.

97. La jurisprudencia constitucional ha establecido que el análisis de procedencia de la acción de tutela debe ser más flexible cuando se trata de proteger los derechos fundamentales de sujetos de especial protección o en situación de debilidad manifiesta. En estos casos, el Estado debe asegurar un trato diferencial positivo, lo que exige una evaluación menos estricta del requisito de subsidiariedad, debido a las dificultades que estas personas enfrentan para acceder a los mecanismos judiciales ordinarios.

98. En términos generales, la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela no es la vía judicial idónea para obtener el reintegro, el pago de acreencias laborales o exigir el cumplimiento de cláusulas contractuales, ya que estos asuntos competen a la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y civil. No obstante, de manera excepcional, se ha admitido su procedencia para proteger a personas en situación de debilidad manifiesta cuando sus derechos al mínimo vital y a la vida digna están gravemente comprometidos. En estos casos, la acción de tutela puede proceder: (i) de manera definitiva si los medios judiciales ordinarios no son idóneos o eficaces, o (ii) como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, aun cuando existan otros medios judiciales disponibles.

99. En consecuencia, al evaluar la subsidiariedad, el juez debe considerar las circunstancias particulares de quien invoca el amparo y no limitarse a la verificación formal de la existencia de otros mecanismos judiciales. Debe tener en cuenta factores como (i) la situación socioeconómica, (ii) la edad, (iii) la composición familiar, (iv) el estado de salud y (iv) el nivel de conocimiento del solicitante sobre sus derechos y los medios para hacerlos valer. Especialmente en el caso de sujetos de especial protección constitucional, como mujeres cabeza de familia, niños, niños y adolescentes, personas en condición de discapacidad, adultos mayores, entre otros, el análisis debe ser más flexible, dada la dificultad que estas personas enfrentan para acceder a la justicia ordinaria.

100. En el asunto que se examina, aunque la controversia involucra pretensiones de carácter laboral que son de competencia de la Jurisdicción Ordinaria, la acción de tutela es procedente de manera definitiva debido a las condiciones particulares de la accionante y las barreras que enfrenta para acceder a los medios judiciales ordinarios. En este contexto, la tutela no desplaza la competencia del juez laboral, sino que se justifica como un mecanismo excepcional para la protección efectiva de los derechos fundamentales cuya vulneración se alega.

101. Está acreditado que Irene es madre cabeza de familia y la única responsable del sustento de sus dos hijas, una de ellas menor de edad y en condición de discapacidad física, intelectual y psicosocial. Su situación económica es precaria: carece de ingresos que aseguren su mínimo vital y el de sus hijas, no recibe apoyo familiar ni ayudas estatales, y está clasificada en el grupo A5 del Sisbén, lo que indica un nivel de pobreza extrema. Además, su estado de salud es frágil, ya que, tras someterse a una cirugía valvular cardiaca, requiere tratamiento y controles médicos periódicos.

102. A estas circunstancias se suma su bajo nivel de escolaridad, resultado de su experiencia como habitante de calle, que le impidió acceder a la alfabetización y a la educación formal. Esta realidad no solo limita su capacidad para hacer valer sus derechos a través de los mecanismos judiciales ordinarios, sino que, junto con otros factores, como la edad (44 años), restringe sus oportunidades de acceder a un empleo formal. Asimismo, los tiempos del proceso laboral tiende a hacer ineficaz la protección urgente de sus derechos, lo que agrava su situación de vulnerabilidad y refuerza la necesidad de una respuesta inmediata.

103. La aplicación de un enfoque interseccional en este caso permite comprender cómo las múltiples condiciones de vulnerabilidad de Irene –madre cabeza de familia, cuidadora de una menor de edad en situación de discapacidad, con déficit de educación formal, frágil estado de salud, experiencia como habitante de calle y en nivel de pobreza extrema–, interactúan y agravan las barreras que enfrenta para acceder a la justicia ordinaria y obtener una respuesta oportuna. Estas particularidades exigen un análisis más flexible de los requisitos de procedencia, que reconozca que la protección efectiva de sus derechos fundamentales requiere una consideración integral de su entorno de exclusión y, en consecuencia, la intervención del juez constitucional. Por lo tanto, la acción de tutela también satisface el requisito de subsidiariedad.

104. Una vez presentado el caso y analizados los requisitos de procedencia, corresponde determinar si se ha configurado la carencia actual de objeto por hecho superado, como lo advirtió uno de los intervinientes. De no ser así, se procederá con la formulación del problema jurídico y su esquema de solución, para luego resolver el caso concreto.

4. Cuestión previa: no se configura la carencia actual de objeto por hecho superado

105. En respuesta a la acción de tutela y durante el trámite de revisión, la compañía Bel-Star

S.A. señaló, en términos generales, que la accionante continúa activa como vendedora independiente, realizando pedidos y generando utilidades en condiciones normales. Aunque la demandada no planteó como argumento la posible carencia actual de objeto, la Universidad Externado de Colombia sostuvo que, de comprobarse dichas afirmaciones, se debería considerar superada la presunta violación de los derechos fundamentales alegados por la parte actora.

106. La carencia actual de objeto es un fenómeno que se configura cuando, frente a una solicitud de amparo, la orden del juez de tutela carece de efecto o resulta innecesaria. Según la jurisprudencia constitucional, esta situación puede presentarse por: (i) hecho superado, (ii) daño consumado, o (iii) hecho sobreviniente. La carencia de objeto por hecho superado se presenta cuando, entre la presentación de la demanda y la decisión de fondo, la pretensión del amparo se ha satisfecho de manera voluntaria y sin intervención judicial, lo que hace que cualquier orden del juez de tutela sea innecesaria. En este caso, el juez debe constatar que la pretensión se ha cumplido completamente y que la parte demandada actuó sin coerción judicial.

107. La carencia actual de objeto por daño consumado ocurre cuando el daño que se pretendía evitar ya se ha materializado, lo que impide que la orden del juez restituya la situación original. Si el daño se había consumado al momento de presentar la tutela, el juez debe declarar su improcedencia; si el daño se configura durante el trámite, el juez debe pronunciarse para prevenir situaciones similares en el futuro y proteger los derechos vulnerados. Por su parte, la carencia de objeto por hecho sobreviniente abarca situaciones en las que la causa del amparo cesa debido a circunstancias externas, como la intervención de terceros, la pérdida de interés del accionante, o la imposibilidad de dictar una orden efectiva, sin que la entidad demandada sea responsable.

108. Para la Sala, el presente caso no encuadra en ninguna de las situaciones que configuran la carencia actual de objeto. En particular, no se configura un hecho superado, ya que, aunque Bel-Star S.A. sostiene que la accionante sigue activa como vendedora independiente, realizando pedidos y generando ganancias, no ha demostrado que continúe activa en la aplicación ésika Gestiona tu negocio, esencial para desempeñar sus funciones como socia empresaria. En contraste, la accionante ha indicado que fue excluida de esta plataforma y que solo tiene acceso a la aplicación ésika conmigo, una herramienta tecnológica distinta, empleada por todas las consultoras para realizar pedidos y ventas en general.

109. Esta distinción es relevante porque, según el modelo de negocio de Bel-Star S.A., la falta de acceso a la herramienta que le permitía a la accionante gestionar su red de ventas y supervisar la actividad de otras consultoras restringe su capacidad para desarrollar plenamente la actividad de mercadeo en red y generar ingresos suficientes. Además, la demandada no ha acreditado que la accionante pueda ejercer sus actividades en condiciones equivalentes a las que tenía antes de su exclusión, lo que demuestra que la situación que dio origen a la acción de tutela persiste.

5. Problemas jurídicos y esquema de resolución

110. Superado el análisis de procedencia de la acción de tutela, corresponde determinar si la decisión de Bel-Star S.A. de bloquear el acceso de Irene a la plataforma tecnológica ésika Gestiona tu negocio, y con ello dar por terminado tácitamente el vínculo contractual, vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, sus derechos al trabajo, a la vida digna, al mínimo y a la igualdad. Este análisis cobra especial relevancia en atención a su estado de salud al momento de la desvinculación y la protección constitucional derivada de su condición de madre cabeza de familia a cargo de una hija menor de edad en situación de discapacidad, entre otros factores.

111. Para resolver esta controversia, la Sala aplicará el principio de primacía de la realidad sobre las formas, como lo sugirieron varios de los expertos intervinientes. La aplicación de este principio resulta necesaria, ya que el debate sobre la estabilidad laboral reforzada no depende del tipo de contrato suscrito, sino de las condiciones reales en que se prestó el servicio. Aunque las partes sostienen versiones opuestas sobre la naturaleza del vínculo, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que, cuando en la práctica se evidencia una relación con características propias del trabajo subordinado, la forma contractual no puede ser utilizada para desconocer las garantías laborales del trabajador. Por tanto, debe verificarse si, más allá de su denominación comercial, el vínculo encubrió una relación laboral que active la protección constitucional que reclama la accionante.

112. Como se indicó en el análisis de procedencia, por regla general, corresponde al juez ordinario determinar la existencia de una relación laboral. No obstante, en atención a los principios de solidaridad e integración social que rigen la protección especial a personas en condiciones de debilidad manifiesta, la acción de tutela se convierte en el mecanismo idóneo

para determinar si se ha afectado la estabilidad laboral reforzada de la accionante y, de ser así, adoptar los remedios pertinentes.

113. Aunque en principio el caso podría analizarse desde la perspectiva de la estabilidad ocupacional reforzada –aplicable a personas en situación de vulnerabilidad frente a contratos de naturaleza civil o comercial–, la accionante ha sostenido de forma consistente que su vínculo contractual con Bel-Star S.A. reunía los elementos propios de una relación laboral. Por ello, el juez constitucional debe verificar la realidad de los hechos y determinar si, más allá de la forma contractual, existió una verdadera relación de trabajo. En consecuencia, resulta esencial establecer si se configuran los elementos del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. De confirmarse, el análisis deberá realizarse desde la perspectiva de la estabilidad laboral reforzada. Solo si se descarta la existencia de este tipo de vínculo, corresponderá evaluar el caso bajo la figura de la estabilidad ocupacional reforzada.

114. Aclarados estos aspectos, los problemas jurídicos que deben resolverse son: ¿la relación entre las partes reúne los elementos propios de un contrato de trabajo, pese a estar calificada formalmente como un vínculo comercial? En caso de configurarse una relación laboral, ¿se cumplen los requisitos para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud? Y, si no se acredita la existencia de un vínculo laboral, ¿procede la protección del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada?

115. Para responder a estos interrogantes, la Sala presentará las generalidades de la venta directa y el mercadeo en red o multinivel, así como su regulación legal. Luego se referirá a la relación entre la venta directa y el mercadeo multinivel, destacando la tensión entre la flexibilidad comercial y las dinámicas laborales, y abordará el mercadeo en red desde una perspectiva de género. Posteriormente, se expondrán los indicios que permiten determinar la existencia de una relación de trabajo y se reiterarán las reglas jurisprudenciales sobre la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Por último, la Sala resolverá el caso concreto.

6. La venta directa y el mercadeo en red o multinivel: generalidades

116. La venta directa y el mercadeo en red o multinivel son modelos comerciales que han cobrado relevancia a nivel global debido a su capacidad para conectar productos y servicios

directamente con los consumidores, sin necesidad de contar con una tienda física y con menores costos operativos. Estos sistemas permiten a los vendedores directos, denominados usualmente como consultores o distribuidores, ofrecer productos de una empresa a través de catálogos impresos o plataformas digitales, generando ingresos a partir de sus ventas y, en el caso del mercadeo multinivel, de la construcción de redes de distribución con otros vendedores.

117. Las empresas que implementan estos modelos de negocio comercializan una amplia gama de bienes y servicios, como joyería, utensilios de cocina, productos nutricionales, cosméticos, artículos para el hogar, prendas de vestir, seguros, entre otros. En su mayoría, se trata de compañías multinacionales con presencia en diversos países, que cuentan con infraestructura propia para la producción y comercialización de sus productos, así como con una organización comercial y logística diseñada en función de esta estrategia de venta.

118. El origen de la venta directa se sitúa a finales del siglo XIX, cuando compañías como Nutrilite y Avon comenzaron a emplear métodos de venta puerta a puerta, mediante vendedores independientes y catálogos impresos para ofrecer sus productos. Este modelo se expandió de manera significativa durante el siglo XX, especialmente en Estados Unidos, adaptándose a un mercado en constante crecimiento y diversificación.

119. En la década de 1950, surgió el mercadeo multinivel con la implementación de un sistema de compensación basado en redes, introducido por la compañía estadounidense Amway (antes Nutrilite), que permitió a los vendedores obtener comisiones o bonificaciones tanto por sus propias ventas como por las ventas generadas por los miembros de su red. Este modelo transformó la venta directa, al ofrecer nuevas oportunidades de ingresos y permitir a los consultores participar de diversas formas: vendiendo productos y servicios, incorporando nuevos vendedores, gestionando equipos de ventas o adquiriendo productos para uso personal.

120. En la venta directa, los consultores adquieren productos y servicios a precios preferenciales y los comercializan directamente a los consumidores, obteniendo una ganancia sobre la diferencia de precio. En este contexto, la interacción personal entre el consultor y el comprador es un factor clave, ya que la comunicación directa y la presencia del vendedor influyen significativamente en la decisión de compra. A continuación, se presenta

un gráfico que ilustra los tres componentes esenciales de la venta directa y sus interacciones.

Fuente: elaboración propia

121. El mercadeo en red o multinivel añade una dimensión adicional a la venta directa: la posibilidad de construir una red de distribuidores. En dicho esquema, los consultores no solo reciben una compensación por sus ventas directas, sino que también obtienen un porcentaje de las ventas realizadas por los distribuidores que ellos hayan incorporado a su red, generando así una doble vía de ingresos. Aunque este sistema de compensación puede resultar lucrativo para quienes logran construir redes extensas y productivas, ha sido cuestionado por su similitud con esquemas piramidales ilegales, en los que los ingresos dependen principalmente de la captación de nuevos miembros en lugar de la venta de productos. A continuación, se presenta un gráfico que ilustra un ejemplo típico de un esquema multinivel, sin que ello signifique la representación de un modelo único.

Fuente: elaboración propia

122. Tanto la venta directa como el mercadeo en red o multinivel se basan en la recomendación personal y el marketing relacional, pues los consultores actúan como embajadores de la marca, brindando asesoría personalizada en sus propios hogares o en los de sus clientes potenciales, tras recibir capacitación sobre los productos que comercializan y familiarizarse con el método de ventas. Esta proximidad con el consumidor final proporciona una experiencia de compra más confiable y cercana, lo que representa una ventaja competitiva frente a los canales de distribución tradicionales y las ventas en línea masivas.

123. Según el último informe estadístico publicado por la Federación Mundial de Asociaciones de Venta Directa (WFDSA, por sus siglas en inglés), en 2023 las ventas globales de la industria de la venta directa alcanzaron los 167 694 millones de dólares. Estados Unidos lideró el mercado con ventas de 36 660 millones de dólares. A nivel regional, Asia reportó 67 573 millones de dólares, mientras que la Unión Europea registró un crecimiento del 3,9 %, con ventas que alcanzaron los 29 712 millones de euros (aproximadamente 32 000 millones de dólares). En América Latina, las ventas totalizaron 23 620 millones de dólares, destacándose Brasil con ventas de 7963 millones de dólares, México con 6874 millones de

dólares y Colombia, con 2312 millones de dólares, que ocupó el puesto número 14 del ranking mundial, gracias a un crecimiento sostenido en los últimos años. Entre las categorías con mayor comercialización a través de la venta directa predominaron los productos de bienestar (32 %), los cosméticos y el cuidado personal (24 %), y los artículos de uso doméstico (17 %). Estos datos demuestran que la venta directa es una fuerza económica relevante tanto a nivel global como en el mercado nacional.

124. En conclusión, la venta directa y el mercadeo multinivel han evolucionado desde sus inicios como métodos de venta puerta a puerta hasta convertirse en modelos comerciales de alcance global. Ambos ofrecen flexibilidad y oportunidades de ingresos, con la venta directa enfocada en la comercialización de productos o servicios, y el mercadeo multinivel añadiendo la posibilidad de generar ingresos adicionales mediante la creación de redes de distribuidores de esos mismos productos o servicios. Estos modelos han demostrado su capacidad de adaptación a distintos contextos económicos y sociales, lo que ha permitido a millones de personas iniciar actividades comerciales con una inversión reducida y generar ingresos.

7. El mercadeo en red o multinivel y su regulación en Colombia

125. El marco normativo que rige la venta directa y, en particular el mercadeo en red o multinivel varía entre países. En países como Estados Unidos, España, China e India, las regulaciones son estrictas para evitar que estos modelos de negocio se confundan con esquemas piramidales. En cambio, en otras jurisdicciones, la ausencia de normas claras deja a vendedores y consumidores sin la protección necesaria, lo que incrementa los riesgos asociados a estas actividades.

126. Consciente de la necesidad de establecer controles sobre la venta directa y el mercadeo multinivel en el ámbito nacional, el Congreso de la República expidió la Ley 1700 del 27 de diciembre de 2013 “por medio de la cual se reglamentan las actividades de comercialización en red o mercadeo multinivel en Colombia”. Esta norma tiene como objetivo principal regular el ejercicio de dichas actividades bajo los principios de transparencia y buena fe, para prevenir prácticas fraudulentas y proteger a las personas que participan en ellas.

127. La Ley 1700 de 2013 define el mercadeo multinivel como “toda actividad organizada de mercadeo, de promoción, o de ventas”, en la que confluyen tres elementos: (i) el pago, la obtención de compensaciones u otros beneficios de cualquier índole, y/o ganancias a través

de descuentos sobre el precio de venta, como contraprestación directa por la venta de bienes y servicios a través de las personas incorporadas; (ii) la búsqueda o la incorporación de personas, quienes a su vez deben incorporar a otras, con el fin último de vender determinados bienes o servicios y (iii) la coordinación, dentro de una misma red comercial, de las personas incorporadas para la respectiva actividad multinivel. Las compañías que realizan este tipo de actividades están obligadas a cumplir con el ordenamiento vigente y, en especial, lo dispuesto en el Estatuto del Consumidor.

128. A las personas que participan en el esquema multinivel, la ley las denomina "vendedores independientes" y establece que su vínculo con la compañía es exclusivamente "comercial". Además, les otorga una serie de garantías, entre las que se incluyen: la facultad de formular consultas, recibir compensaciones claras y oportunas, conocer los términos del contrato antes de su vinculación, recibir información detallada sobre los productos y servicios comercializados, y finalizar la relación contractual de forma unilateral y sin restricciones de permanencia. Los vendedores independientes también pueden suscribirse a varias empresas, y estas deben proporcionar información clara sobre el negocio y entregar los bienes o servicios en cantidad y calidad adecuadas.

129. Los planes de compensación, que son los esquemas de pagos y beneficios ofrecidos a los vendedores independientes, deben ser transparentes, especificar los porcentajes de recompensa, los eventos o hitos que generan bonificaciones y los requisitos para avanzar dentro de la red multinivel. La norma prohíbe que más del cincuenta por ciento (50 %) de la compensación consista en créditos o puntos para la adquisición de productos de la misma red.

130. En materia contractual, aunque la Ley 1700 de 2013 no se refiere a una denominación en particular, establece ciertos "requisitos mínimos" que deben cumplir los "contratos comerciales" que suscriban las compañías multinivel con los vendedores independientes. Estos requisitos incluyen la definición clara del objeto del contrato, los derechos y obligaciones de las partes, la descripción del plan de compensación, los términos de pago, las causales de terminación y los mecanismos para la solución de controversias. Además, las compañías deben contar con una oficina abierta al público para garantizar un espacio de atención adecuado. Se prohíbe expresamente la inclusión de cláusulas de permanencia o exclusividad, así como cualquier cláusula abusiva que genere desigualdad contractual.

También se prohíbe exigir la compra de inventarios mínimos superiores a los pactados previamente.

131. La inspección, vigilancia y control sobre las compañías multinivel fue asignada a la Superintendencia de Sociedades, entidad que tiene la facultad de prevenir y sancionar las actividades irregulares, así como de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente. La Superintendencia también puede solicitar conceptos técnicos a otras entidades del Estado para garantizar que los bienes y servicios comercializados bajo el modelo multinivel cumplan con las disposiciones legales.

132. Posteriormente, mediante el Decreto 024 del 12 de enero de 2016, el Gobierno reglamentó la Ley 1700 de 2013, y precisó aspectos relacionados con la compensación o beneficio económico que deben percibir los vendedores independientes, las condiciones bajo las cuales se regirá su relación comercial con la compañía multinivel, la forma societaria que deben adoptar estas compañías, la figura del representante comercial, y la vigilancia de la actividad multinivel.

133. Finalmente, es pertinente señalar que en Colombia operan numerosas compañías multinivel, de las cuales 27 están agrupadas en la Asociación Colombiana de Venta Directa, entidad sin ánimo de lucro que promueve la cooperación mutua y la defensa de intereses comunes entre sus miembros. Desde 1996, esta asociación ha implementado un Código de Ética que establece normas de conducta para las compañías afiliadas con el fin de regular sus prácticas comerciales.

8. La venta directa y el mercadeo multinivel: entre la flexibilidad comercial y las dinámicas laborales

134. La venta directa y el mercadeo en red o multinivel se han consolidado, desde sus inicios, como alternativas al empleo tradicional. Estos esquemas son especialmente atractivos para quienes buscan generar ingresos adicionales con mayor flexibilidad, evitando la rigidez de las relaciones laborales convencionales. Pero en muchos casos, constituyen la única fuente de sustento para aquellos que, por diversas circunstancias, no tienen acceso a oportunidades de trabajo formal.

135. En promedio, las personas que se dedican a la venta directa y al mercadeo en red o

multinivel suelen trabajar entre 10 a 15 horas por semana. Según datos recientes, aproximadamente el 72 % de los vendedores participa de manera parcial, dedicando alrededor de 13,3 horas semanales a sus actividades. Sin embargo, algunas investigaciones sugieren que la cantidad de horas puede variar, pues hay quienes consideran que entre 15 y 20 horas semanales, incluyendo desplazamientos y reuniones, es el tiempo que consideran necesario para desarrollar el negocio de manera eficaz. Además, aquellos con más experiencia tienden a dedicar una mayor cantidad de horas debido a sus labores de reclutamiento y entrenamiento.

136. Las ganancias de la industria multinivel dependen de una fuerza de ventas no asalariada que, según el informe más reciente de la Federación Mundial de Asociaciones de Venta Directa (2023), se calcula en 102,9 millones de personas a nivel mundial. De ese total, 2,6 millones están vinculadas a esta industria en Colombia. Para comenzar en esta actividad no se requieren niveles específicos de educación, experiencia previa, recursos económicos significativos o una condición física particular. Ello facilita la incorporación de una amplia variedad de personas, especialmente mujeres, como se detallará en el siguiente apartado.

137. En cuanto a la participación por edades, se estima que el 15 % de las personas dedicadas a la venta directa tiene entre 18 y 24 años, el 23 % entre 25 y 34, el 25 % entre 35 y 44, el 18 % entre 45 y 54, el 13 % entre 55 y 65, y el 6 % restante son mayores de 65 años.

138. Diversos estudios reconocen al vendedor o distribuidor independiente como la figura central del mercadeo en red o multinivel. Sin su labor de comercialización de productos o servicios, y especialmente sin su esfuerzo para ampliar la red de distribuidores, este modelo de negocio no tendría éxito.

139. En términos generales, el distribuidor independiente cumple con cuatro funciones básicas: (i) vender productos a consumidores a precio minorista; (ii) promover su red de distribuidores y la comercialización de productos dentro de esta; (iii) beneficiarse de los descuentos por autoconsumo de los productos de la marca que representa, y (iv) ejercer un rol de liderazgo dentro de su equipo de ventas. Este liderazgo implica supervisar y motivar a su red de distribuidores, guiándolos para aumentar tanto la distribución como el reclutamiento de nuevos distribuidores, lo que a su vez incrementa la facturación global del grupo y los propios ingresos del líder.

140. No obstante, la relación entre la empresa multinivel y el distribuidor es de naturaleza comercial. Esto significa que no existe un vínculo laboral entre ellos. Los distribuidores son considerados vendedores independientes, lo que implica que gestionan sus ventas y comisiones sin recibir un salario fijo, prestaciones sociales ni otros beneficios laborales o convencionales. Como se indicó anteriormente, sus ingresos dependen tanto de las ventas directas que realizan como de las ventas generadas por su red de distribuidores, según un sistema de compensaciones basado en comisiones o bonificaciones. Debido a estas características, algunos estudios académicos señalan que el mercadeo multinivel "es uno de los sectores productivos más vulnerables, inestables y precarios puesto que no constituye una oportunidad de trabajo que sea viable a largo plazo".

141. El vínculo entre la empresa multinivel y el distribuidor se formaliza generalmente por medio de un contrato mercantil denominado de distribución independiente o de distribución comercial. Se trata de un contrato de adhesión, en el que una de las partes impone unilateralmente los términos contractuales a la otra al momento de establecer la relación jurídica. Estos contratos tienen un carácter normativo, ya que establecen las condiciones para futuros acuerdos y definen la relación entre las partes a lo largo del tiempo. Además, se fundamentan en una relación de confianza y cooperación derivada de las obligaciones jurídicas que surgen al perfeccionarse el acuerdo. Debido a su naturaleza intuito personae, están concebidos para mantenerse vigentes a largo plazo. Sin embargo, también han sido objeto de críticas por el "ocultamiento de una relación laboral", ya que, según algunos sectores, muchos de sus elementos en la práctica reflejan características típicas de un contrato de trabajo.

142. Finalmente, es conveniente señalar que la creciente desigualdad en la distribución de los ingresos dentro de las redes multinivel ha generado un escrutinio sobre la equidad de estos modelos. Aunque las empresas defienden el mercadeo en red como una oportunidad para quienes desean "flexibilidad" e "independencia", las cifras indican que solo un pequeño porcentaje de las personas que participan en este esquema de negocio logra obtener ingresos significativos. La mayoría de los distribuidores lucha por alcanzar un nivel de ingresos que cubra sus necesidades básicas, lo que lleva a algunos a cuestionar si el mercadeo multinivel realmente cumple con sus promesas de éxito.

9. El mercadeo en red o multinivel: una cuestión de género

143. En la actualidad, las mujeres constituyen el 85 % de los 102,9 millones de distribuidores de venta directa a nivel mundial. En Colombia, el 81 % de la fuerza de ventas en las compañías de mercadeo multinivel está compuesta por mujeres, mayoría que las convierte en el pilar fundamental de esta industria, con aproximadamente 2,1 millones de “vendedoras independientes”.

144. La relación entre las empresas de mercadeo multinivel y las mujeres tiene sus raíces históricas en compañías como Avon, que ofrecían a las amas de casa la posibilidad de obtener ingresos a través de la venta de productos de belleza en círculos sociales y familiares. Tras la Segunda Guerra Mundial, este modelo permitió a las mujeres generar ingresos sin abandonar sus roles tradicionales en el hogar. Desde entonces, el mercadeo multinivel ha continuado atrayendo a las mujeres, quienes hoy en día representan la principal fuerza laboral en este sector.

145. Las empresas de mercadeo multinivel captan el interés de las mujeres mediante tres estrategias clave: (i) comercializan productos, como maquillaje, ropa y accesorios, tradicionalmente asociados con roles femeninos, lo que aumenta su atractivo tanto entre vendedoras como consumidoras. En Colombia, las estadísticas revelan que los productos cosméticos y de cuidado personal representaron la categoría con mayores ventas en el último año, abarcando un 45 % del mercado interno; (ii) reconocen las dificultades que muchas mujeres enfrentan para equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, ofreciendo un modelo de trabajo que promete flexibilidad; y (iii) no exigen mayores requisitos de ingreso, de modo que criterios como la edad, escolaridad, estrato social o capacitación previa no son determinantes. Basta con ser mayor de edad y no tener reportes negativos en las centrales de riesgo para iniciar.

146. Según un estudio realizado por la Escuela Nacional Sindical (2008), que abarcó a 348 mujeres en Medellín y su área metropolitana vinculadas a la industria multinivel, es común el uso de un lenguaje diferenciado para clasificar a las vendedoras. Aunque en el 44,8 % de los casos se las denomina simplemente “vendedoras”, también se emplean con frecuencia otros títulos como “consultora” (46,8 %), “asesora” (33,3 %), “empresaria” (15,2 %) o “distribuidora” (3,4 %). Además, se utilizan términos como “gerente de zona” (69,5 %), “líder” (39,9 %), “promotora” (27,9 %) y “directora” (24,1 %) para establecer categorías dentro de las redes de mercadeo.

147. El mismo estudio y otros trabajos académicoscorroboran que estas categorías reflejan una estructura organizativa basada en jerarquías entre vendedoras, líderes y gerentes, en la que la relación entre estas dos últimas es particularmente relevante. Las líderes, además de cumplir con sus propias ventas, tienen la responsabilidad de gestionar y motivar a su grupo de vendedoras para alcanzar metas que incluyen topes de facturación, mantenimiento del desempeño de la red y nuevas incorporaciones. Sin embargo, las líderes trabajan bajo la supervisión directa de las gerentes, quienes, a diferencia de ellas, tienen un contrato de trabajo y un salario básico. Esta dinámica de control se distribuye de manera bidireccional: las gerentes supervisan y exigen resultados a las líderes, mientras que estas dependen del rendimiento de sus equipos para obtener ingresos, Incluso, se ha documentado que las líderes refuerzan esta jerarquía al referirse a las gerentes como sus “jefes”.

148. De otra parte, la industria multinivel ha consolidado una narrativa de emprendimiento y empoderamiento femenino presente en su publicidad, reuniones de lanzamiento, eventos de capacitación y reconocimiento, así como en las interacciones entre vendedoras, líderes y gerentes. Este discurso sostiene que la venta directa permite a las mujeres equilibrar las responsabilidades laborales y del hogar de manera más eficaz que los empleos tradicionales. Con testimonios y ejemplos de éxito, las empresas refuerzan la idea de que las mujeres, encargadas históricamente del cuidado no remunerado, encuentran en la venta directa y el mercadeo en red una oportunidad para generar ingresos sin desatender sus responsabilidades familiares. Así, promueven esta actividad como un entorno único que apoya a las mujeres y sus familias, afianzando su rol de cuidadoras e incorporando estas características en el perfil ideal de trabajadora para la industria.

149. Desde otra perspectiva, un sector de la academia advierte que los calificativos como embajadoras de marca o coach de belleza buscan “desdibujar la relación laboral bajo la idea de negocio propio que depende de la administración, competencias y habilidades de las vendedoras, resaltando la importancia de capacitarse en torno a los productos y alinearse en modos de trabajo ceñidos a las normativas de las empresas, quienes se convierten en aliados del emprendimiento, desconociendo la falta de garantías laborales, el traslado de costos y riesgos laborales, y las precarias condiciones de trabajo que brindan a las mujeres”.

150. En este sentido, la venta directa y el mercadeo multinivel se han descrito como modelos conflictivos, “debido a la contradicción entre los discursos de la actividad como negocio

propio fuente de emprendimiento y empoderamiento, y las condiciones precarias de trabajo de las vendedoras y el constante incentivo a la competencia”.

151. Según sus críticos, la precariedad económica y laboral en el mercadeo multinivel se refuerza porque, aunque algunas mujeres logran cierto “éxito financiero”, la mayoría obtiene pérdidas o ingresos mínimos debido a las exigencias del modelo. En la práctica, las vendedoras no gozan de plena libertad ni autonomía, sino que deben seguir estrictamente las normas que cada empresa impone para la comercialización de sus productos.

152. En el caso de las líderes, los estudios señalan que, a pesar de que sus ingresos son mayores que los de las vendedoras, no cuentan con protección social. Además, deben asumir mayores responsabilidades, cumplir horarios más amplios y alcanzar metas específicas para garantizar sus ingresos.

153. Un ejemplo documentado es el proceso de vinculación a Bel-Star S.A., propietaria de las marcas L’Bel, ésika y Cyzone, donde las líderes, conocidas como socias empresarias, firman un contrato comercial y se capacitan durante una semana. Luego, sus funciones se evalúan a través de varios indicadores: la cantidad de nuevas incorporaciones, el número de reingresos, el volumen de pedidos realizados en su zona, las metas de venta según el número de vendedoras a cargo, el cumplimiento de objetivos específicos en la venta de productos o promociones, y la gestión del pago puntual de los pedidos. El desempeño en estos indicadores determina no solo los ingresos de las socias empresarias, sino también los reconocimientos adicionales que puedan recibir, como premios representados en productos para el hogar, electrodomésticos y otros incentivos.

154. En conclusión, la industria del mercadeo multinivel refleja una realidad compleja en la que las mujeres ocupan un rol esencial y, a la vez, son las más afectadas por la precariedad laboral. Aunque la narrativa empresarial proyecta esta actividad como una oportunidad de emprendimiento y empoderamiento, en algunos casos las condiciones de trabajo revelan la falta de garantías laborales. La estructura jerárquica y los mecanismos de control trasladan los riesgos económicos hacia las vendedoras, quienes enfrentan el reto constante de mantener sus ingresos en un entorno inestable y competitivo. Así, para algunos críticos, este modelo acentúa las desigualdades de género al promover una aparente autonomía que, en la práctica, esconde la precarización del trabajo.

10. La materialidad de los derechos en el trabajo: indicios que determinan la existencia de una relación de trabajo

155. El artículo 53 de la Constitución Política enuncia los principios fundamentales del derecho al trabajo, entre ellos el de la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas entre las partes. En concordancia, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) señala que “se entiende que existe un 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”. Por su parte, el artículo 24 del CST establece una presunción según la cual, “toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.

156. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), consciente de las dificultades para identificar relaciones laborales encubiertas o mal definidas, emitió la Recomendación 198 de 15 de junio de 2006. Este instrumento jurídico sugiere que “la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.

157. Además, la OIT manifestó que los Estados miembros deberían considerar, entre otras medidas, la posibilidad de establecer una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se presenten uno o varios de los siguientes indicios:

(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 (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.

158. Tanto la Corte Constitucional como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia han destacado la relevancia del principio de primacía de la realidad sobre las formas y han reconocido la importancia de la Recomendación 198 de 2006 de la OIT como un referente en el análisis de las relaciones laborales, aun cuando no son reglas exhaustivas. En varias decisiones, ambos Tribunales han declarado la existencia de contratos laborales con fundamento en indicios, incluso cuando alguna de las partes niega la existencia del vínculo laboral. A continuación se destacan algunos ejemplos:

159. En la Sentencia T-392 de 2017, la Sala Quinta de Revisión sostuvo que, en las solicitudes de declaración del contrato realidad, los indicios constituyen elementos relevantes para acreditar la existencia de una relación laboral encubierta. Con fundamento en el análisis de dichos elementos, reconoció la existencia de un contrato laboral entre la accionante, quien se desempeñaba como profesional especializada en la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios.

160. En la Sentencia T-388 de 2020, la Sala Segunda de Revisión reiteró que “la prueba indiciaria es fundamental para estructurar la existencia de una verdadera relación laboral, y que el operador jurídico está llamado a prescindir de los elementos formales que envuelven el contrato con el objetivo de establecer la verdadera definición del vínculo”. Con base en esta premisa, concedió el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad reforzada de la accionante por ser madre cabeza de familia, y se ordenó a la entidad demandada reintegrarla al cargo que venía desempeñando como enfermera.

161. En la Sentencia T-366 de 2023, la Sala Séptima de Revisión corroboró, mediante indicios relevantes, la existencia de subordinación y dependencia entre la accionante y el Hospital Militar Central, elementos que configuraban una relación laboral encubierta bajo contratos de prestación de servicios. En este fallo se concluyó que el Tribunal Administrativo de Cundinamarca omitió considerar aspectos fundamentales, como la permanencia de la prestación, la obligación de seguir horarios y protocolos internos, así como la supervisión y control ejercidos sobre la contratista. Además, se determinó que el tribunal se apartó de la jurisprudencia constitucional al no aplicar la inversión de la carga probatoria en estos casos.

En consecuencia, la Corte amparó los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la seguridad social de la accionante, y ordenó al Tribunal proferir una nueva decisión ajustada a las consideraciones establecidas en la providencia.

162. Recientemente, en la Sentencia T-171 de 2024 la Sala Primera de Revisión precisó que los indicios pueden configurarse cuando concurren circunstancias como el control y supervisión por parte de otra persona, la realización del trabajo en los lugares establecidos por el beneficiario del servicio, la existencia de un único beneficiario de las labores, el desempeño de un cargo en la estructura organizativa de la empresa y la integración del trabajador en dicha organización. En esta providencia, la Corte aplicó la teoría de los indicios para demostrar que la demandante realizaba sus funciones bajo las órdenes y control de empleados de la empresa, recibiendo a cambio una contraprestación económica. Con fundamento en dichos elementos, declaró la existencia de un contrato laboral y amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora en estado de embarazo, ordenado su reintegro y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

163. De otra parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL1439-2021, SL3345-2021, SL3695-2021 y SL3070-2023, ha aplicado en casos similares la técnica del haz de indicios. Esta metodología consiste en emplear criterios que evidencian los rasgos característicos de un vínculo laboral dependiente, con el propósito de establecer la existencia de una relación de trabajo subordinada. De manera específica, “se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo”.

164. En la Sentencia SL1439-2021, la Sala de Casación Laboral identificó algunas situaciones que podrían evidenciar la existencia de indicios de subordinación, a saber: (i) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona; (ii) la exclusividad; (iii) la disponibilidad del trabajador; (iv) la concesión de vacaciones; (v) la aplicación de sanciones disciplinarias; (vi) cierta continuidad del trabajo; (vii) el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo; (viii) realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio; (ix) el suministro de herramientas y materiales; (x) el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios; (xi) el desempeño de un cargo en la estructura empresarial; (xii) la terminación libre del contrato, y (xiii) la integración del trabajador en la organización de la empresa.

165. En la misma providencia, al examinar el caso de una trabajadora que alegó la existencia de un contrato laboral con la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), la Sala concluyó que los indicios reunidos permitían acreditar la existencia de una relación de trabajo dependiente. Estos elementos llevaron a determinar que la demandante formaba parte de un engranaje jerárquico y humano diseñado por la OEI para cumplir sus fines misionales en áreas como educación, ciencia y cultura. En este marco, se le asignaban tareas y responsabilidades con base en convenios suscritos con diversas entidades públicas, privadas e internacionales.

166. En la Sentencia SL3345-2021, aunque el contrato suscrito entre las partes se calificó como de prestación de servicios, los indicios permitieron establecer que, en realidad, existía un contrato de trabajo debido a que: (i) la labor del demandante era personal, exclusiva y debía prestarse siempre en las instalaciones de la empresa; (ii) el demandante cumplía un horario definido por la empresa y debía estar siempre disponible cuando se le requiriera; (iii) el demandante era una pieza clave en la organización de los procesos de salud ocupacional de la demandada, y (iv) la delegación de sus funciones dependía de la discrecionalidad de la empresa.

167. En la Sentencia SL3695-2021, se estudió un caso en el que la demandante, en virtud de un contrato de franquicia, prestó servicios a una empresa de apuestas utilizando mecanismos electrónicos o talonarios. Se observó que (i) la trabajadora cumplía un horario fijo; (ii) recibía un pago diario que oscilaba entre $5.000 y $10.000 por comisiones derivadas de sus ventas; (iii) la demandada le suministraba dotación anual y (iv) le exigía la entrega diaria del producido en sus instalaciones. A pesar de que las partes habían firmado un contrato comercial, la Sala Laboral reconoció la existencia de un contrato laboral con fundamento en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, al concluir que las pruebas demostraban la coordinación y el control propios de una relación subordinada.

168. Por último, en la Sentencia SL3070-2023, la Sala de Casación Laboral dejó en firme las decisiones judiciales que habían declarado la existencia de un contrato de trabajo e impuesto varias condenas, luego de comprobar que el trabajador estaba integrado en la organización empresarial y que se acreditaban varios indicios típicos de una relación laboral, como (i) el cumplimiento de un horario; (ii) la disponibilidad del trabajador, y (iii) el suministro de herramientas, materiales o maquinaria por parte del empleador, así como (iv) la continuidad

en la prestación del servicio. Además, la Sala destacó que el hecho de que una persona ejerza una profesión calificada, como la de médico, no implica por sí solo que dicha labor sea independiente ni que exista plena autonomía en el desempeño de sus funciones.

169. En definitiva, el trabajo es tanto un principio como un derecho fundamental que no admite negociación ni renuncia en cuanto a sus estándares mínimos. Según el artículo 53 de la Constitución, en cualquier relación laboral debe primar la realidad sobre las formalidades. Por ello, sin importar los acuerdos o la denominación dada a la relación contractual, la presencia de los tres elementos descritos en el artículo 23 del CST configura un contrato laboral. Además, la jurisprudencia constitucional y especializada reconoce que esta relación puede acreditarse mediante diversos medios probatorios, incluidos los indicios.

11. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia

170. La Constitución protege el trabajo en todas sus formas, lo define como un derecho fundamental y lo considera un pilar para la redistribución de la riqueza y el acceso a otros derechos fundamentales. Entre los principios que caracterizan el trabajo como digno y justo está la estabilidad laboral, aplicable tanto a las relaciones laborales en el sector privado como en el público, y es especialmente relevante cuando el despido se funda en criterios discriminatorios.

171. Históricamente, se han implementado mecanismos contra la discriminación, como los primeros convenios de la OIT sobre maternidad, asociación sindical y negociación colectiva, exigiendo la intervención de autoridades judiciales o administrativas antes de autorizar despidos en tales contextos. Esta protección, reafirmada por la Corte Constitucional, se basa en el principio de no discriminación y en la estabilidad laboral reforzada.

172. La Ley 361 de 1997, en su artículo 26, replicó esta protección para las personas con afectaciones de salud, estableciendo que la terminación de contratos laborales en estos casos requiere autorización de la oficina o inspección del Trabajo, quien debe evaluar la justificación del despido. No obstante, la Corte ha precisado que la estabilidad laboral reforzada por razones de salud no se limita a esta ley, sino que también se ampara en principios constitucionales como la igualdad, el derecho a condiciones laborales dignas y el deber estatal de promover la integración social de personas con capacidades diversas.

173. En las sentencias SU-061 y SU-269 de 2023, la Corte reiteró su jurisprudencia respecto a la aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de acuerdo con las siguiente reglas: (i) se aplica a todas las personas en situación de debilidad manifiesta, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”; (ii) se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”; (iii) para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral, y (iv) no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo la pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”. De forma que, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral.

174. Asimismo, la Corte recordó que la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud depende de los siguientes tres supuestos:

Que se determine que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Aunque no existe un listado taxativo, la Corte ha identificado algunas reglas sobre este supuesto que se condensan así:

Supuesto
Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral.
(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.
(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.
(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.
(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la

calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral.
(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.
(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.
(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral.
(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.
(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador antes del despido. Dado que la estabilidad laboral reforzada actúa como un mecanismo de protección contra la discriminación, es necesario que el despido se produzca en razón a la situación de discapacidad del trabajador para que esta garantía sea aplicable. Por lo tanto, es necesario que el empleador conozca la condición de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral.
. Que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de modo que quede claro que tiene un origen discriminatorio. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se debió a dicha condición. No obstante, esta presunción puede ser desvirtuada, ya que la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe demostrar que el despido se fundamentó en una justa causa.

175. Finalmente, en la reciente Sentencia SU-213 de 2024, la Sala Plena reiteró una vez más su precedente y concluyó que “el fuero por estabilidad laboral reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es aplicable a los trabajadores que, pese a no contar con

un dictamen que acredite una disminución de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, es decir igual o superior al 15 %, presenten una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Por ende, la presunción de despido discriminatorio se activa, cuando la condición de debilidad manifiesta es conocida por el empleador en un momento previo al despido; y no existe una justificación suficiente para la desvinculación".

176. Conforme a estas consideraciones, la Sala procede a estudiar el caso concreto.

12. CASO CONCRETO

En el caso de la accionante se configuró la existencia de un contrato realidad

177. De acuerdo con los problemas jurídicos planteados y la metodología definida para su resolución, corresponde analizar, en primer lugar, si entre la accionante y la empresa Bel-Star S.A. existió una relación de trabajo de la cual se pueda predicar la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Este análisis resulta necesario no solo por las discrepancias entre las partes, sino también por las observaciones presentadas por el Ministerio del Trabajo, la Secretaría Distrital de la Mujer, la Central Unitaria de Trabajadores, la Corporación Voces por el Trabajo, el Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre y el sindicato SINGEBEL. Estos intervinientes subrayaron la importancia de precisar la naturaleza del vínculo contractual como un elemento central para el análisis integral del caso y la garantía de los derechos fundamentales que puedan derivarse de él.

178. Antes de abordar este punto, es necesario distinguir las dos etapas que comprenden la relación entre las partes en el presente proceso. La primera corresponde al vínculo de la accionante en calidad de consultora, figura que designa a la persona que se integra a la compañía con el propósito de adquirir productos para su posterior reventa por catálogo o para uso personal. Según lo manifiesta la accionante, y como se corrobora mediante la respuesta emitida por Bel-Star S.A. en sede de revisión, esta relación inició el 6 de mayo de 2008[].

179. La segunda etapa se refiere a la vinculación de la accionante como socia empresaria, mediante la firma de un contrato de colaboración y participación en ventas bajo la modalidad de mercadeo en red. Este contrato, suscrito entre las partes el 19 de agosto de 2016,

establece que la accionante, quien ya tiene la condición de consultora, comienza a desarrollar actividades de venta directa bajo el esquema de mercadeo en red o multinivel, conforme a los términos pactados.

180. Lo anterior significa que todas las socias empresarias son consultoras, pero no todas las consultoras alcanzan la categoría de socias empresarias. Esta distinción radica en que, mientras las socias empresarias pueden realizar ventas directas por catálogo y, además, gestionar y coordinar su red de consultoras, las consultoras únicamente se dedican a la venta directa de productos sin ningún vínculo formal. Esta diferenciación también se refleja en las herramientas tecnológicas que utilizan para desarrollar sus actividades. Según lo informado por la empresa accionada, las consultoras emplean la herramienta ésika Conmigo, que incluye módulos para pedidos, catálogos digitales, entrenamientos en negocio y productos, ofertas digitales, historial de pagos y pedidos, y pago en línea. Por su parte, las socias empresarias tienen acceso adicional a la herramienta Gestiona tu negocio, diseñada para incorporar y coordinar consultoras en su red de mercadeo multinivel, monitorear su desempeño y utilizar recursos específicos para optimizar dichas tareas. Este acceso está condicionado a la vigencia del contrato como socia empresaria, perdiéndose automáticamente al finalizar dicho vínculo.

181. El rol de la accionante como consultora y su acceso a la herramienta tecnológica ésika Conmigo no son objeto de controversia en el presente caso. La accionante ha reconocido que mantiene acceso a esta aplicación y que realiza pedidos con cierta regularidad, aunque por montos que no alcanzan un salario mínimo y en circunstancias que aparentemente no son las mismas que al inicio de la relación. Por su parte, la empresa ha reiterado que la accionante sigue ejerciendo la venta directa de productos y aportó copia de las facturas que respaldan dicha afirmación.

182. La discusión central en este caso se enfoca en el segundo rol que desempeñaba la accionante en el modelo de negocio de Bel-Star S.A., específicamente como socia empresaria en virtud de un contrato comercial, pues la accionante afirma –y ello no ha sido desvirtuado por la empresa– que, desde el 15 de septiembre de 2023 y luego de que se le practicara una cirugía valvular cardiaca, fue excluida sin previo aviso de la aplicación Gestiona tu negocio, la cual era esencial para incorporar nuevas vendedoras, supervisar su desempeño, garantizar su continuidad en las campañas, y gestionar las ventas y cobros de un equipo conformado

por hasta noventa consultoras que integraban su red.

183. Es importante destacar que esta actividad representaba la principal fuente de ingresos para la accionante, ya que, en su rol de consultora, sus ganancias se limitaban a la diferencia entre el precio con descuento al que adquiría los productos y el mayor valor al que los vendía a sus clientes finales. En contraste, como socia empresaria, obtenía ingresos adicionales derivados del plan de compensación establecido por la empresa, que incluía beneficios y recompensas por las ventas realizadas por su red de consultoras, así como bonificaciones ligadas al cumplimiento de metas específicas.

184. Con sustento en lo señalado, la Sala encuentra que, en el caso de la accionante, se configura la existencia de un contrato realidad que cumple con los elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. A continuación, se analiza cada uno de estos elementos, aplicando el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional.

185. Prestación personal del servicio. Está probado que la accionante, en su calidad de socia empresaria, prestó de manera personal y directa sus servicios a Bel-Star S.A., realizando actividades esenciales para la operación del modelo de mercadeo multinivel de la empresa. Entre las responsabilidades descritas en su relato y corroboradas en el expediente, se incluyen:

186. Actividades de venta directa: la accionante comercializaba productos de las marcas ésika, Cyzone y L’Bel, que compraba a Bel-Star S.A. a un precio inferior al sugerido para la reventa, obteniendo como ganancia el margen entre el precio de adquisición con descuento y el valor al que los ofrecía a los clientes finales. En este aspecto, ambas partes coinciden, sin que exista controversia alguna. Las facturas de venta aportadas por Bel-Star S.A. respaldan estas operaciones, aunque la ganancia real de la accionante dependía exclusivamente de su capacidad para vender los productos al precio sugerido o superior, asumiendo cualquier riesgo de pérdida.

187. Coordinación de red de ventas: la accionante sostiene que, en su rol de socia empresaria, supervisaba un grupo de hasta noventa consultoras, a quienes previamente había incorporado a su red de vendedoras. Posteriormente, debía capacitarlas y monitorear

su desempeño mediante herramientas digitales, como la plataforma ésika Gestiona tu Negocio. El acceso a esta plataforma era esencial para gestionar dicha red, ya que de ello dependía el crecimiento de las ventas y, en consecuencia, la obtención de ganancias conforme al plan de compensación. Asimismo, la accionante señala que debía reportar diariamente las actividades de su red de consultoras, gestionar los cobros y realizar visitas para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

188. Para la Sala, todas estas actividades coinciden con lo previsto en los términos y condiciones del contrato de colaboración y participación en ventas aportado como prueba al presente trámite. Según lo señalado en su cláusula segunda, el objeto del contrato incluye que la socia empresaria realice actividades como: (i) "incorporación y coordinación de la Red dentro de la zona asignada para tal fin"; (ii) "emplear sus conocimientos acompañando a las potenciales Consultoras en el diligenciamiento de la solicitud de crédito, métodos de venta, absolución de consultas y diligenciamiento de órdenes de pedido en físico o por la web"; y (iii) "[emplear] su conocimiento para que las Consultoras en su área asignada se mantengan constantes en la compra de Productos".

189. De igual manera, la cláusula octava del contrato define como actividades de la socia empresaria las siguientes: "(i) Ejecutar las actividades de incorporación, mercadeo, coordinación y actividades conexas, de acuerdo con los términos del Contrato, el Plan de Compensación y la ley aplicable; (ii) cumplir con los lineamientos del negocio de venta directa establecidos por BELCORP; (iii) reclutar a Consultoras con la autorización y consentimiento expreso de BELCORP […]; (iv) actuar con rectitud, diligencia, sentido ético y profesionalismo en el desarrollo de sus actividades; (v) asumir por su propia cuenta y riesgo todos los costos y gastos que demanden sus actividades bajo este Contrato, y asumir las Pérdidas que sufra por la eventual imposibilidad de venta de los Productos a la Red por parte de BELCORP; (vi) supervisar, coordinar, entrenar y capacitar a la Red de conformidad con el Plan de Compensación; (vii) manifestar en todas sus actuaciones que obra como Compradora y/o como SOCIA EMPRESARIA, en nombre y por cuenta propia […], y (viii) las demás derivadas de la naturaleza del objeto de este Contrato".

190. Además, la cláusula duodécima del contrato establece de forma expresa que la socia empresaria "no podrá ceder parcial ni totalmente la ejecución del mismo a un tercero sin autorización de BELCORP, así como tampoco podrá delegar o subcontratar con terceros la

ejecución de sus actividades”. Esta disposición refuerza la naturaleza personal e intransferible de las labores que la accionante debía ejecutar en su rol de socia empresaria.

191. En consecuencia, la Sala considera acreditado el elemento de prestación personal del servicio, toda vez que las actividades desempeñadas por la accionante reflejan su participación activa en las operaciones comerciales de la empresa demandada.

192. Demostrada la prestación personal del servicio, en virtud del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se presume que la relación está regida por un contrato de trabajo, de modo que se le traslada al empleador la carga de demostrar que la labor se desarrolló de manera autónoma e independiente.

193. Subordinación. La subordinación, como elemento esencial para configurar una relación laboral, se presume, y en este caso dicha presunción se encuentra además corroborada por la realidad fáctica, pues las pruebas evidencian la dependencia jurídica y económica de la accionante frente a Bel-Star S.A. Aunque la empresa insiste en calificar su relación como de naturaleza comercial, los hechos y el material probatorio aportado al expediente revelan una dinámica que excede lo pactado contractualmente y, en cambio, refleja una relación laboral encubierta. A continuación, se presentan los principales aspectos que sustentan esta conclusión:

194. Control sobre el trabajo. La accionante debía cumplir de manera constante con un número específico de pedidos, la inscripción de consultoras, el recaudo de pagos y otras variables de gestión relacionadas con su red de mercadeo multinivel. Todas estas tareas estaban definidas unilateralmente por la empresa como “condiciones de éxito”. Según el plan de compensación, sus ingresos dependían del cumplimiento de metas específicas que no solo incluían su volumen de ventas personales, sino también el desempeño de su red, como la capitalización de esta (ventas totales), la incorporación de nuevas consultoras y la cobranza efectiva. Este esquema estructuraba obligaciones que restringían la autonomía de la accionante, imponiéndole condiciones estrictas para obtener ingresos.

195. Las condiciones impuestas por la empresa para acceder a mayores beneficios económicos también reflejan un esquema de control. Como socia empresaria, la accionante debía alcanzar niveles Plata, Oro o Diamante para acceder a bonos económicos y mayores ganancias por pedidos. Por ejemplo, para alcanzar el nivel Oro, debía gestionar al menos 60

pedidos en una campaña y generar ventas por $18.100.000, lo que le otorgaba un bono de $800,000 y ganancias por pedido de hasta $30,000, dependiendo del monto. Para la Sala, aunque la existencia de escalas de bonificaciones o incentivos no configuran por sí sola, la subordinación, sí condicionaban la capacidad de la accionante para generar ingresos, limitando su autonomía.

196. Además, el control sobre las actividades de la accionante se evidenciaba en la figura de Victoria, gerente de zona de Bel-Star S.A., quien desempeñaba un rol esencial en la supervisión y desarrollo de la red de mercadeo multinivel en la que la accionante participaba. Según lo informado por la empresa, la señora Victoria era responsable de fomentar el crecimiento en ventas y asegurar que se alcanzaran los objetivos de cada campaña. También supervisaba el desempeño de las socias empresarias, como la accionante, proporcionándoles orientación, formación y apoyo continuo. Estas actividades, aunque presentadas como parte de un acompañamiento comercial, en realidad operaban como un mecanismo de supervisión directa que limitaba la autonomía de la accionante y alineaba su actividad con los objetivos empresariales.

197. El apoyo y la asesoría constantes brindados por la gerente de zona incluían la optimización de estrategias de ventas y mejora de técnicas de marketing, lo que refuerza la dependencia funcional de la accionante respecto de la organización. La existencia de un esquema operativo basado en metas, directrices y evaluaciones periódicas es incompatible con la naturaleza de una relación verdaderamente independiente y denota un control típico de una relación laboral subordinada. Por tanto, el papel de la gerente de zona no solo consolidaba la integración de la accionante en el engranaje organizacional de Bel-Star S.A., sino que también evidenciaba un sistema de supervisión que excedía lo esperable en una relación comercial independiente.

198. Para la Corte, resulta incompatible con la noción de independencia afirmar que alguien es su “propio jefe” cuando carece de control sobre aspectos fundamentales como el tipo de productos que vende, el precio, el diseño, el embalaje y las condiciones bajo las cuales se desarrolla su actividad. En este caso, la accionante no tenía la capacidad de negociar tales condiciones ni definir de manera autónoma los términos bajo los cuales debía alcanzar las metas impuestas. Incluso, la posibilidad de reclutar nuevas consultoras estaba condicionada por la cláusula octava del contrato, según la cual el reclutamiento debía realizarse “con la

autorización y consentimiento expreso de Belcorp [o Bel-Star S.A.]”, lo que evidencia una limitación adicional a su autonomía.

199. En el grupo de WhatsApp denominado Equipo 1234 las #1, se leen, por ejemplo, mensajes como los siguientes:

“8/9/2023, 8:32 a. m. – Jefe Victoria: Equipo este es nuestro quinto día □□□□□□
8/9/2023, 8:35 a. m. – Jefe Victoria: Revisen por favor muy bien y enfoquemos nuestra energía en dejar el mínimo de Posibles Egresos (color rojo del cuadro) *Último día*
8/9/2023, 8:35 a. m. – Jefe Victoria: Chicas la capi mínima para bono 3 ..SIN CONDICION DE NUEVAS..VAMOS□□
8/9/2023, 6:01 p. m. – Jefe Victoria: Reporte equipo por favor
8/9/2023, 6:01 p. m. – Jefe Victoria: Pedidos de PE
Pedidos de ciclo
Pedidos totales
11/9/2023, 8:49 a. m. – Jefe Victoria: □ Explico a todas las consultoras que pasaron que deben facturar 15 de septiembre máximo 18 NO MENSAJE *para poder escoger premio*
□Están en tren de premios
□Todas las activas reciben dos premios seguidos viene cafetera
□De hoy a mañana capitalización
-3 nuevas
– 5 reingresos físicos entregados
-Todos los Pe comprometidos a facturar 15 de septiembre
12/9/2023, 8:24 a. m. – Jefe Victoria: Tengamos en cuenta
□Visita o llamada al 100% de las activas (Todas recibieron mi mensaje con el puntaje) Por favor no envíen mensajes
□Hoy y mañana dejar lista la capitalizacion
12/9/2023, 8:25 a. m. – Jefe Victoria: Chicas en la mañana 10. AM abordaje por Marco Fidel, San Jorge , Resurrección
3/10/2023, 7:54 a. m. – Jefe Victoria te eliminó.”
200. Del análisis de la conversación transcrita y de otros chats aportados como prueba, se desprende una relación constante de dirección entre la gerente de zona y la accionante. Era habitual que las consultoras se refirieran a ella como “jefe”, mientras que esta las llamaba “equipo”. La señora Victoria impartía instrucciones concretas, asignaba tareas específicas

–como realizar llamadas o visitas a consultoras–, exigía reportes sobre los avances y establecía metas de cumplimiento, como ingresos, reingresos o número de consultoras activas. La accionante, incluso, le reportaba cuando no podía cumplir con sus obligaciones debido a problemas de salud, lo que evidencia un vínculo de dependencia funcional.

201. Esta dinámica se desarrollaba de forma continua entre las 8:00 a. m. y las 6:30 p. m., de lunes a viernes, y en ocasiones los fines de semana a través de mensajes motivacionales. En un chat grupal titulado Llegaste al equipo #1 de Socias Empresarias de Cobogotá Suroriente, la gerente regional Verónica agradece “las madrugadas”, “las trasnochadas” y llama a capitalizar la campaña C16 con un mínimo de seis activas por cada socia empresaria, señalando que “hay mucha plata en juego”. Estos mensajes, orientados al cumplimiento de metas económicas, reflejan la existencia de un sistema de seguimiento continuo que trasciende los límites de una relación meramente comercial o independiente.

202. Finalmente, cabe agregar que la accionante tenía asignada una zona de incidencia y una sección dentro de la ciudad de Bogotá para desarrollar sus actividades e incrementar su red de mercadeo multinivel. Esta delimitación, decidida unilateralmente por la empresa e identificada con el número 1234, comprendía barrios específicos, como El Carmen, El Triunfo, Granjas de Santa Sofía, Granjas San Pablo, Guiparma, Lomas y otros.

203. Aunque la empresa sostiene que esta segmentación territorial no constituye un acto de subordinación, sino una práctica organizativa similar a los contratos de franquicia, en este caso la delimitación operaba más como una directriz de control que como un simple acto organizativo. A diferencia del franquiciado, que gestiona su negocio con autonomía, la accionante no tenía facultades para alterar las condiciones de su zona de incidencia ni de su sección, lo que limitaba por completo su margen de maniobra y reafirma el carácter subordinado de la relación.

204. Integración en la organización empresarial. La accionante, en su calidad de socia empresaria, formaba parte integral de la estructura organizacional de Bel-Star S.A., ocupando una posición dentro del engranaje jerárquico y humano diseñado por la empresa para alcanzar sus fines comerciales. Este diseño no era un marco genérico de colaboración, sino una estructura cuidadosamente establecida que asignaba tareas y responsabilidades específicas a cada uno de sus integrantes, con un objetivo claro: maximizar la eficiencia y el

alcance del modelo de mercadeo en red.

205. Las responsabilidades asignadas a la accionante, tales como la afiliación y capacitación de consultoras, el monitoreo de su desempeño y la gestión de ventas y facturación, reflejan una integración estructural dentro de la organización empresarial de Bel-Star S.A. En este sentido, la accionante no actuaba como una agente independiente con plena libertad para gestionar su actividad, sino como una pieza fundamental en el funcionamiento de un sistema diseñado y controlado por la empresa para alcanzar sus objetivos organizacionales.

206. En el caso de la accionante, su fuerza de trabajo no se empleaba en beneficio de un emprendimiento autónomo, sino que estaba plenamente integrada en el ámbito de organización de Bel-Star S.A. La empresa definía los objetivos, las estrategias y las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades de la accionante, quien ejecutaba su labor en beneficio de la compañía.

207. En este contexto, su trabajo no consistía en la entrega de un resultado individual, sino en el cumplimiento de actividades continuas y necesarias para el éxito del modelo de venta multinivel de la empresa. Esto confirma que su labor no era la de una comerciante independiente, sino la de una persona subordinada a un sistema organizacional que dictaba sus funciones, metas y mecanismos de control.

208. Otro indicio de integración de la accionante en la organización de Bel-Star S.A. es la gestión de un seguro de vida colectivo, cuyo tomador es dicha empresa y que cubre ciertos riesgos específicos, como hospitalización y fallecimiento. Aunque se presenta como un beneficio voluntario, lo cierto es que Bel-Star S.A. recauda directamente el valor de la prima mediante un descuento aplicado en cada factura de venta emitida a nombre de la accionante. Esta intermediación financiera sugiere que la empresa no ve a la accionante como una comerciante plenamente independiente, responsable de gestionar sus propias coberturas, sino como parte de un engranaje organizado bajo sus propias reglas operativas.

209. Lo que permite considerar esta práctica como indicio de subordinación no es la existencia del seguro en sí, sino la forma en que la empresa centraliza su gestión: es Bel-Star S.A. quien actúa como tomadora del seguro, quien lo gestiona frente a la aseguradora y quien realiza el recaudo mediante mecanismos propios de su sistema de facturación. Este nivel de intervención supera lo que normalmente se esperaría en una relación comercial

entre partes autónomas, en la que cada una se hace responsable de contratar sus propios servicios y beneficios. En cambio, aquí la empresa actúa como intermediaria obligada, lo que evidencia un nivel de control organizativo más cercano a una relación laboral.
210. A ello se suma que el acceso al seguro está condicionado a la realización de un pedido mínimo mensual de $220.000, lo cual refuerza la dependencia económica y funcional de la accionante respecto de Bel-Star S.A. Este requisito, lejos de ser una manifestación de autonomía contractual, demuestra que el beneficio depende del cumplimiento de acciones específicas que responden a los intereses de la empresa. En ese sentido, el seguro no opera como una cobertura gestionada libremente por la accionante, sino como un mecanismo de fidelización supeditado a la constancia y continuidad de sus actividades.

211. Con todos estos elementos vistos en su conjunto, para la Sala resulta claro que la accionante estaba integrada en la organización empresarial de Bel-Star S.A., desempeñando un rol esencial en el logro de sus objetivos comerciales. Esta integración acentúa la existencia de una relación laboral encubierta, en la que la demandante no actuaba como una trabajadora independiente, sino como una empleada subordinada a las directrices y control de la empresa.

212. Jornadas laborales. La accionante sostiene que su jornada laboral no era autónoma ni flexible. Según lo afirmó en sede de revisión, debía cumplir con actividades diarias organizadas en franjas horarias de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., que incluían visitas a consultoras y clientes, reuniones obligatorias, conferencias y entrega de informes al cierre de cada campaña. Estas actividades se llevaban a cabo bajo la coordinación de la gerente de zona, quien establecía y supervisaba las actividades diarias.

213. Por su parte, la empresa afirma que no establecía horarios fijos y que las vendedoras organizaban su tiempo de forma autónoma. Para la Sala, este razonamiento ignora que, en la práctica, el cumplimiento de las metas de ventas, la incorporación de consultoras y el recaudo de pagos obligaba a la accionante a seguir una rutina estructurada. Aunque es cierto que formalmente no se fijaron horarios, las exigencias comerciales de la empresa, vinculadas directamente a los ingresos de la accionante, generaban una obligación implícita de cumplir con jornadas regulares.

214. Un elemento adicional a destacar es que el contrato establece que la venta directa bajo

el esquema de mercadeo en red se basa principalmente en la cercanía que la socia empresaria pueda desarrollar con sus consultoras y con su propia clientela. A juicio de esta Sala, dicha cercanía no puede lograrse sin un nivel significativo de tiempo, dedicación y esfuerzo, que incluye visitas frecuentes, reuniones y seguimiento continuo. Además, la accionante tenía la tarea explícita de reclutar nuevas consultoras, así como de supervisarlas, coordinarlas, entrenarlas y capacitarlas, actividades que demandaban tiempo y esfuerzo continuos. Por tanto, aunque en el contrato no se fijó un horario determinado, las condiciones impuestas por este modelo de negocio estructuraban una jornada laboral que, si bien no formalizada, resultaba ineludible para cumplir con los objetivos comerciales y obtener ingresos. Esto desvirtúa la afirmación de que la inexistencia de horarios fijos contractuales elimina la subordinación.

215. Herramientas de trabajo y supervisión. El control sobre las herramientas de trabajo constituye un indicio claro de subordinación. En este caso, se encuentra acreditado que la accionante utilizaba infraestructura tecnológica proporcionada por Bel-Star S.A. para desarrollar sus actividades como socia empresaria.

216. Nuevamente, es relevante mencionar que el acceso a la plataforma electrónica ésika Gestiona tu Negocio era fundamental para que la accionante pudiera realizar las operaciones asociadas a la gestión de su red de consultoras y, en consecuencia, cumplir con el objeto contractual. A través de esta herramienta, la accionante accedía a información detallada sobre su red de ventas, resultados de campañas y módulos de cobranza, además de realizar un seguimiento al cumplimiento de los objetivos de ventas. Estas funcionalidades eran esenciales para maximizar la venta de los productos de Bel-Star S.A. bajo el esquema multinivel.

217. No obstante, de acuerdo con lo informado por la accionada en sede de revisión, el acceso a la plataforma mencionada estaba condicionado al cumplimiento de exigencias específicas establecidas unilateralmente. Por un lado, era requisito que la socia empresaria estuviera “activa” en el programa, ya que, según la empresa, “si el contrato es terminado por cualquier razón, automáticamente pierde el acceso a esta plataforma”. Por otro lado, “la inactividad prolongada o la falta de gestión del emprendimiento” también resultaban en la pérdida del acceso. Estas condiciones refuerzan la dependencia funcional de la accionante respecto de Bel-Star S.A., evidenciando un control directo sobre su desempeño.

218. Está acreditado que Bel-Star S.A. también le proporcionaba a la accionante materiales de capacitación, guías de negocio, kits de inicio, muestras de productos y catálogos digitales y físicos. Estos materiales contenían descripciones detalladas sobre las características de los productos, sus precios y promociones, y eran gestionados a través de la aplicación ésika Conmigo, otra herramienta tecnológica al servicio de la accionante. Aunque la empresa justifica estas acciones como el resultado del cumplimiento de las obligaciones legales derivadas del Estatuto del Consumidor y la Ley 1700 de 2013, su utilización trascendía dichas finalidades.

219. Para la Sala, el acceso y uso de estas herramientas no se limitaba al cumplimiento de las disposiciones normativas, sino que también tenían como propósito alinear y controlar las actividades de la accionante con los objetivos comerciales de la compañía. Las capacitaciones, por ejemplo, no solo brindaban información sobre las características de los productos, sino que incluían instrucciones específicas para alcanzar metas, gestionar ventas y coordinar la red de consultoras. Este nivel de supervisión excede lo que cabría esperar en una relación comercial independiente. Además, los medios necesarios para la ejecución de las ventas, como catálogos, plataformas digitales y materiales promocionales, no eran de propiedad de la accionante, sino proporcionados por la empresa, lo que refuerza su dependencia operativa respecto de Bel-Star S.A.

220. Evaluación del desempeño y sanciones implícitas. La pérdida del acceso a herramientas clave como la plataforma ésika Gestiona tu Negocio cuando no se cumplían las condiciones impuestas unilateralmente por la empresa, constituye un indicio claro de subordinación. Esto se debe a que el desempeño de la accionante y su capacidad para generar ingresos dependían directamente de esta herramienta y de las decisiones de Bel-Star S.A., lo que restringía significativamente su autonomía y consolidaba una relación de dependencia operativa y funcional.

221. Este control no se limitaba al cumplimiento de obligaciones contractuales, como argumenta la empresa, sino que en la práctica operaba como un sistema de evaluación de desempeño. Dicho sistema incluía metas específicas relacionadas con ventas, incorporación de nuevas consultoras y el seguimiento al rendimiento de su red. La exclusión de la plataforma, en caso de incumplimiento, no solo afectaba la gestión de su red de ventas, sino que también imponía consecuencias económicas directas, ya que la accionante dependía de

estas condiciones para generar ingresos. Esto evidencia un entorno de supervisión permanente y sanciones implícitas, características propias de una relación laboral subordinada, más que de una relación comercial independiente.

222. A su vez, el denominado Árbol de Desarrollo, presentado como un mecanismo para verificar el cumplimiento del contrato, refuerza esta dinámica. Aunque Bel-Star S.A. sostiene que no se trataba de una evaluación del desempeño laboral, este sistema implicaba un monitoreo periódico que abarcaba metas de ventas, incorporación de consultoras y seguimiento al progreso de su red. Estas evaluaciones, realizadas cada tres campañas (63 días), condicionaban no solo las actividades de la accionante, sino también su permanencia en el sistema. Para la Sala, la naturaleza de este monitoreo y las repercusiones asociadas desvirtúan la independencia que la empresa alega en su relación con la accionante.

223. En este contexto, la acción unilateral de excluir a la accionante de la plataforma sin previo aviso ni justificación formal constituye una sanción implícita que acentúa aún más la existencia de subordinación. Este tipo de decisiones, que afectan de manera directa la operatividad y los ingresos de la accionante, son indicativas de un control propio de una relación laboral.

224. Remuneración. Finalmente, respecto del requisito de remuneración como condición para la existencia de una relación laboral, basta con señalar que es un hecho probado que la accionante recibía una contraprestación económica periódica por sus servicios. Esta remuneración estaba estructurada bajo el esquema de “participación”, definida en el contrato como el beneficio económico derivado de la creación, coordinación y gestión de una red de consultoras, así como del cumplimiento de metas específicas establecidas por Bel-Star S.A. A pesar de ser presentada como un ingreso dependiente de resultados comerciales, las condiciones impuestas para acceder a la participación evidencian que esta funcionaba como una retribución directa y continua por la labor desempeñada por la accionante.

225. La periodicidad de los pagos, establecidos para realizarse al término de cada campaña comercial –18 en un año comercial–, confirma que la remuneración no era esporádica ni eventual, sino una contraprestación fija vinculada al cumplimiento de las actividades exigidas por Bel-Star S.A. Este esquema es propio de una relación laboral, en la que la remuneración no depende exclusivamente de la autonomía del trabajador, sino de parámetros impuestos

por el empleador. Además, la referencia a “campañas” como períodos regulares para el corte y pago de la participación sugiere un modelo estructurado de compensación, que refuerza la continuidad.

226. Es importante señalar que, además de la participación económica, la accionante tenía acceso a incentivos adicionales en dinero y especie, como premios, descuentos y promociones especiales, condicionados al cumplimiento de volúmenes de ventas. Aunque la empresa presenta estos beneficios como estímulos comerciales, su otorgamiento dependía directamente de las directrices de la empresa, lo que refuerza el carácter subordinado de la relación y demuestra que dichos incentivos formaban parte de un esquema integral de remuneración.

227. En este punto, es necesario precisar que, al margen de que las compensaciones en los sistemas multinivel sean económicas, en especie, en puntos, en crédito, o incluso en derechos de reconsumo, todo lo que recibe el trabajador como directa contraprestación de su fuerza de trabajo, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que se dé, de ahí que se entienda que la accionante claramente recibía un salario, es decir, recibía una contraprestación directa por su servicio.

228. No obstante, resulta llamativo que, pese a contar con más de una década de experiencia y gestionar una red de noventa consultoras, los ingresos percibidos por la accionante no alcanzaban el salario mínimo legal. Además, las condiciones impuestas para conservar su estatus exigían un nivel de dedicación difícilmente compatible con el desarrollo de otras actividades económicas, y su incumplimiento acarreaba la adopción de medidas que afectaban su remuneración e incluso su permanencia en el vínculo. Todo ello constituye un indicio claro de dependencia económica.

229. Así mismo, la cláusula de renuncia expresa a beneficios laborales como cesantías o primas, incluida en el contrato –cláusula sexta–, no desvirtúa la existencia de una relación laboral. Conforme a la jurisprudencia constitucional, la renuncia a derechos irrenunciables no tiene valor jurídico si se demuestra la existencia de los elementos que configuran una relación de trabajo.

230. De manera que, aunque Bel-Star S.A. sostiene que el vínculo con la accionante era exclusivamente comercial, esta afirmación no logra desvirtuar la configuración de una

relación laboral. En virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del CST, la existencia de un contrato de trabajo se presume cuando se acredita la prestación personal del servicio, como ocurre en este caso. A la empresa le correspondía aportar pruebas suficientes para desvirtuar dicha presunción, demostrando que la accionante actuaba con plena autonomía, sin estar sujeta a instrucciones, seguimientos o controles permanentes, y sin recibir una retribución directa y constante como resultado de su actividad. Esto no ocurrió. Por el contrario, el material probatorio y los indicios presentados demuestran que la relación entre la accionante y Bel-Star S.A. cumple con los elementos esenciales de un contrato realidad. La prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración están plenamente acreditadas.

231. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que “si se comprueba el cumplimiento de dichos requisitos, no importa el nombre otorgado por las partes, prevalece la realidad sobre las formalidades, razón por la cual se podrá declarar la existencia de un contrato laboral y con ellos, el reconocimiento de las prestaciones sociales.”

232. Determinado lo anterior, corresponde ahora verificar si al momento de la terminación de la relación laboral se encontraban reunidas las condiciones necesarias para aplicar el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En el caso de la accionante se vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud

233. Como se indicó en las consideraciones generales de esta providencia, para que se configure la protección de la estabilidad laboral reforzada es necesario: (i) acreditar que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal desempeño de sus funciones; (ii) que la condición de salud sea conocida por el empleador previo al momento del despido, y (iii) la ausencia de una justificación para la desvinculación, de tal manera que sea claro que el despido obedece a un acto de discriminación.

234. En el caso analizado, las pruebas contenidas en el expediente permiten concluir que se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada de Irene. Esta afectación derivó en el desconocimiento de sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, al trabajo y al debido proceso, como se detallará a continuación.

235. La condición de salud de la accionante. Según la historia clínica del Hospital Cardiovascular de Cundinamarca aportada al proceso, se encuentra acreditado que, debido a un diagnóstico de insuficiencia mitral reumática, el 29 de mayo de 2023 la accionante fue sometida a una cirugía cardiaca de reemplazo de la válvula mitral vía abierta, con una duración aproximada de cuatro horas. Este procedimiento fue realizado con la autorización de Capital Salud EPS, entidad del régimen subsidiado.

236. Posteriormente, el 8 de junio de 2023, fue dada de alta con un plan de manejo ambulatorio que incluyó terapias de rehabilitación cardiaca, dieta especial, controles periódicos por cardiología, cirugía cardiovascular, clínica de anticoagulación y nutrición, y órdenes para medicamentos y exámenes de laboratorio.
237. En cumplimiento de las recomendaciones del especialista tratante, a la accionante le fueron asignadas las siguientes terapias de rehabilitación cardiaca, programadas para realizarse en el Hospital Santa Clara de Bogotá:

Fecha autorización
Cantidad
Rango fecha realización
Horario
31-07-2023
11
02-08-2023 a 30-08-2023
02:00 p. m.
30-08-2023
11
04-09-2023 a 27-09-2023
07:30 a. m.
27-09-2023
11
02-10-2023 a 30-10-2023
07:30 a. m.

238. Asimismo, consta en la planilla de control correspondiente, que la accionante asistió a 21 citas de seguimiento y control de coagulación sanguínea en el Hospital Santa Clara,

realizadas entre el 3 de agosto de 2023 y el 7 de agosto de 2024.

239. En consecuencia, para la Sala no existe duda de que, al momento en que ocurrieron los hechos denunciados por la accionante y cuando promovió la acción de tutela, aquella se encontraba en situación de debilidad manifiesta debido a su delicado estado de salud, originado en la enfermedad cardiaca diagnosticada y en el posoperatorio del reemplazo de la válvula mitral. Dicha condición, de manera evidente, dificultaba el desarrollo normal de sus actividades como socia empresaria y se prolongó incluso después de que se le impidiera su acceso a la plataforma electrónica Érika Gestiona tu Negocio el 15 de septiembre de 2023.

240. La condición de salud de la accionante era conocida por el empleador. En respuesta al segundo auto de pruebas, la accionante aportó varias descargas de conversaciones y capturas de pantalla de chats de WhatsApp con la gerente de zona, Victoria. En una conversación del 23 de marzo de 2023, a las 5:48 a. m., la accionante adjunta una fotografía de la fachada del Hospital Cardiovascular de Cundinamarca e informa: “Buenos Dias mi jefe ya llegue”, seguido de un emoji, y agrega: “Enpiesan a atender a las 7”. Victoria responde el mensaje en un audio de 6 segundos, y la accionante contesta: “Gracias mi jefe”. A las 7:19 a. m. la accionante adjunta la fotografía de una orden médica para “CONSULTA CIRUGIA CARDIOVASCULAR” programada para el 3 de abril de 2023, a las 11:40 a. m., en el Hospital Cardiovascular de Cundinamarca. A la 7:45 a. m., Victoria responde a la imagen con un mensaje de audio de 8 segundos, y a las 8:22 a. m. la accionante responde: “Si sra”.

241. En un mensaje del 7 de septiembre de 2023, a las 8:56 a. m., Victoria le escribe a la accionante: “Por favor scaneame la orden de la ciurgía” (sic). Entre las 11:00 a. m. y las 11:26 a. m., la accionante envía fotografías de varios documentos de su historia clínica, y a las 11:35 a. m., Victoria responde: “Ya hice el correo / Esperemos”.
242. En otra conversación del 13 de septiembre de 2023, Victoria comparte a la accionante una captura de pantalla de un mensaje que ella le envió a un contacto identificado como “Jefe Francisco”, cuyo contenido es el siguiente:

“Muy buenos días jefe, espero te encuentres bien.

Quiero contarte que las SE fueron retiradas ayer. Gracias por reconsiderar una oportunidad para Irene
y Gabriela, las situaciones difíciles que no estaban en su control ya fueron superadas. Te

aseguro que con el resultado de sus secciones en este período valdrá la pena está (sic) excepción que no te pediría si no considerara que su situación fue realmente grave. Agradezco tu apoyo jefe.”

243. A propósito del valor probatorio de las capturas de pantalla extraídas de aplicaciones como WhatsApp, esta Corporación ha señalado que constituyen pruebas válidas y deben ser analizadas bajo el principio de la sana crítica, la lealtad procesal y la buena fe. Su fuerza probatoria es la de un indicio, lo que exige su valoración conjunta con los demás medios de prueba aportados al expediente.

244. En el presente caso, está demostrado que la persona a quien la accionante reconocía como su “jefe” tuvo conocimiento de su delicado estado de salud, tanto antes como después de la cirugía cardíaca a la que debió someterse. Por ende, la Sala considera acreditado que este conocimiento existía al momento en que, según lo afirmado, se produjo su desvinculación como socia empresaria.

245. Falta de justificación para la desvinculación. Bel-Star S.A. ha negado en todo momento haber desvinculado a la accionante. Para sustentar su posición, ha aportado numerosas facturas de venta emitidas a su nombre durante los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y recientemente en 2024. Aunque dichos documentos acreditan que la accionante continúa activa como consultora, ninguno de ellos demuestra que mantenga su condición de socia empresaria. La empresa no presentó prueba alguna de que la accionante pudiera acceder sin restricciones a la herramienta electrónica Érika Gestiona tu Negocio ni de que continuara coordinando su red multinivel en condiciones iguales o mejores a las que tenía antes del 15 de septiembre de 2023, fecha en la que asegura que se bloqueó su usuario. Tampoco se acreditó la existencia de comunicaciones que explicaran de manera clara las razones para dicha limitación en su acceso ni las gestiones realizadas para restaurarlo, si fuera el caso. Esta omisión pone de manifiesto la falta de una justificación clara para el bloqueo y, en consecuencia, para su desvinculación como socia empresaria.

246. En contraste, la conversación del 13 de septiembre de 2023 entre la gerente de zona y quien parece ser su superior jerárquico en la compañía, identificado como Jefe Francisco, permite a esta Sala inferir que la desvinculación de la accionante como socia empresaria no obedeció a criterios objetivos ni a razones justificadas. En dicho intercambio, la gerente

solicita reconsiderar una oportunidad para la accionante, señalando que las dificultades que enfrentó no estaban bajo su control y que estas ya habían sido superadas. Este mensaje no solo confirma que la situación de salud de la accionante fue objeto de evaluación dentro de la empresa, sino que también refuerza la ausencia de fundamentos válidos para restringir su acceso a las herramientas indispensables para el desempeño de su actividad como socia empresaria. En este contexto, las pruebas aportadas por la accionante adquieren un peso significativo para acreditar las irregularidades en su desvinculación.

247. Remedios a adoptar. Con la verificación clara de la vulneración de los derechos fundamentales alegados, le corresponde ahora a la Corte establecer las implicaciones jurídicas que derivan de tal constatación.

248. En primer lugar, la Sala de Revisión revocará el fallo de segunda instancia proferido el 14 de febrero de 2024 por el Juzgado 46 del Circuito de Bogotá, que confirmó el dictado en primera instancia por el Juzgado 53 Civil Municipal de Bogotá el 15 de diciembre de 2023. En su lugar, amparará los derechos fundamentales de Irene al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

249. En consecuencia, adoptará un conjunto de órdenes específicas dirigidas a restablecer integralmente los derechos vulnerados de la accionante, con fundamento en las consideraciones expuestas a lo largo de esta providencia. Para ello, declarará la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la señora Irene y la sociedad Bel-Star S.A., y se ordenarán medidas concretas orientadas al reintegro de la accionante en condiciones adecuadas, la restitución de sus derechos laborales y económicos, así como el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

250. De igual manera, le ordenará a la Defensoría del Pueblo que, dentro del ámbito de sus competencias, contribuya al cumplimiento efectivo de las decisiones adoptadas en la presente sentencia y enviará una copia de esta al Ministerio del Trabajo para que, si lo estima necesario, adelante las labores de inspección, vigilancia y control respecto a las prácticas laborales y condiciones de contratación implementadas por Bel-Star S.A. Asimismo, instará a los jueces constitucionales que conocieron del proceso a incorporar un enfoque de género con perspectiva interseccional al resolver futuras acciones de tutela relacionadas con los derechos que surjan del trabajo de las mujeres, en cumplimiento de los principios

constitucionales que los rigen.

251. Finalmente, la Sala considera pertinente precisar que el análisis efectuado en este caso responde exclusivamente a las circunstancias particulares de la relación jurídica entre la accionante y la sociedad Bel-Star S.A., conforme a los hechos y pruebas aportadas al expediente. En consecuencia, este fallo no puede extrapolarse de manera general a otros vínculos contractuales similares que involucren a la empresa demandada o a terceros. Cualquier situación análoga deberá ser valorada en su propio contexto y según las evidencias y fundamentos que se presenten en cada caso concreto.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido el 14 de febrero de 2024 por el Juzgado 46 del Circuito de Bogotá, que confirmó el dictado en primera instancia por el Juzgado 53 Civil Municipal de Bogotá el 15 de diciembre de 2023. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales de Irene al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Irene, en calidad de trabajadora y sujeto de especial protección constitucional, y la sociedad Bel-Star S.A., como empleador, desde el 19 de agosto de 2016 hasta el 15 de septiembre de 2023, fecha en la cual se produjo su desvinculación injustificada.

. ORDENAR a Bel-Star S.A. que, en el término perentorio e improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, proceda a lo siguiente: (i) reintegrar a la señora Irene a las funciones y condiciones laborales que desempeñaba como socia empresaria hasta el 15 de septiembre de 2023, con el restablecimiento de su red de consultoras, herramientas tecnológicas, beneficios y demás recursos que eran indispensables para su gestión y desempeño, en condiciones iguales o mejores a las que tenía al momento de su desvinculación, si así lo desea la accionante, o en otro compatible con su estado de

salud; (ii) liquidar y pagar a la accionante los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos causados y dejados de percibir desde el 15 de septiembre de 2023 hasta la fecha en la que se haga efectivo su reintegro, con base en el salario mínimo legal mensual vigente para la época en que tuvo lugar la relación laboral. Para estos efectos, el empleador podrá deducir del total las sumas canceladas durante la ejecución y liquidación del contrato; y (iii) pagar a la señora Irene la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, valor que se estimará con base en el salario mínimo legal mensual vigente para la época en que finiquitó la relación laboral.

. ORDENAR a Bel-Star S.A. que, en el término perentorio e improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de esta sentencia, proceda a liquidar y efectuar el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, a nombre de la señora Irene, en la entidad administradora que la demandante designe para tal fin. Las cotizaciones deberán calcularse con base en el salario mínimo legal mensual vigente correspondiente a cada anualidad.
. ORDENAR a la Defensoría del Pueblo que, en desarrollo de sus funciones constitucionales y legales de guarda y promoción de los derechos humanos, brinde asesoría integral y acompañamiento activo a la señora Irene hasta que se garantice el pleno restablecimiento de sus derechos laborales por parte de Bel-Star S.A.

. INSTAR al Juez 53 Civil Municipal de Bogotá y al Juez 46 Civil del Circuito de Bogotá a aplicar, en lo sucesivo, un enfoque de género con perspectiva interseccional en el estudio y resolución de acciones de tutela que involucren los derechos fundamentales en el trabajo de las mujeres, con especial atención a las situaciones de vulnerabilidad y discriminación estructural.

. ENVIAR copia de esta sentencia al Ministerio del Trabajo para que, en el marco de sus competencias y si lo considera necesario, adelante las labores de inspección, vigilancia y control respecto a las prácticas laborales y condiciones de contratación implementadas por Bel-Star S.A., con especial énfasis en la situación presentada en este caso.

. ORDENAR a la Secretaría General y a la Relatoría de la Corte Constitucional suprimir de la publicación de esta sentencia y de todas las actuaciones a que haya lugar, cualquier referencia al nombre real y demás datos que permitan la identificación de la accionante,

como una medida para garantizar el derecho a la intimidad y la protección contra injerencias en la vida privada y familiar, del cual son titulares ella y sus hijas.

. Por Secretaría General de esta Corporación LÍBRENSE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrada

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE
Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ
Secretaria General