



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL1115-2025

Radicación n.º 76001-31-05-018-2022-00039-01

Acta 13

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

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **COSMITET LTDA. CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CÍA. LTDA.**, contra la sentencia proferida el 29 de febrero de 2024 por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que le inició **NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL**.

I. ANTECEDENTES

Nicolay Alberto Barandica Carvajal demandó a Cosmitet Ltda. Corporación de Servicios Médicos Internacionales Them y Cía. Ltda. (en adelante Cosmitet Ltda.), para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de noviembre de

2015 y el 30 de junio de 2021, con un salario promedio en el último año de \$7.661.917.

En consecuencia, solicitó el pago de las prestaciones sociales; las vacaciones; las indemnizaciones por despido sin justa causa, del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, 99 de la Ley 50 de 1990 y 5º del Decreto 116 de 1976; la devolución de los aportes hechos a la seguridad social; la indexación sobre las sumas reconocidas y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, informó que laboró desde el 1º de noviembre de 2015, para la demandada a través de un contrato de prestación de servicios profesionales como médico general.

Puntualizó que inicialmente se acordó que el convenio tendría una duración de cuatro meses, es decir, hasta el 28 de febrero de 2016, sin embargo, luego se determinó que fuera indefinido. Agregó que en él se consagró la imposibilidad de que fuera cedido, por lo que la actividad *«[...] debía ser personal»*.

Precisó que ejecutó sus funciones en la clínica Rey David, con los implementos que la entidad le suministró y que acató las órdenes que le daban el jefe de procesos de urgencias y la subdirectora médica; además, expresó que fue obligado a asistir a las capacitaciones y talleres que se programaban regularmente.

Narró que en varias oportunidades recibió correos electrónicos con llamados de atención, y otros, en los que se le daban instrucciones para el cumplimiento de su gestión.

Relató que pagó los aportes a la seguridad social y fue obligado a asistir a las reuniones de «[...] *oportunidades de mejora servicios urgencias*». Igualmente, que la demandada le exigió la presentación de ofertas de servicios y cuentas de cobro.

Describió que desarrolló sus actividades en el área de urgencias y como ayudante de cirugía en los turnos que le fueron asignados y que la relación finalizó por decisión de la demandada.

Especificó que el 28 de junio de 2021, se notificó la terminación del contrato, a partir del día 30 siguiente y que sus ingresos mensuales se reflejaban en los comprobantes de pago expedidos por la institución.

Cosmitet Ltda. se opuso a las pretensiones y frente a los hechos, aceptó que el demandante fue médico general en la clínica Rey David, a través de una relación civil en los extremos temporales indicados; que el vínculo inicialmente era por cuatro meses, pero luego se tuvo como indefinido; la ejecución de labores en turnos y la entrega de insumos para garantizar el servicio de salud según la normatividad vigente.

También, que el señor Barandica Carvajal trabajó en el área de cirugía; la presentación de cuentas de cobro; la terminación unilateral el 30 de junio de 2021 y la realización de capacitaciones.

Argumentó que el demandante cumplió sus funciones como médico, con plena independencia y autonomía, por lo que no existió subordinación, sino una simple coordinación de actividades.

Como excepciones, planteó las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago total, buena fe, prescripción e inexistencia de los elementos que constituyen el contrato de trabajo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 27 de mayo de 2021, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuestas por COSMITET LTDA, en relación con la devolución de los aportes a la AFP y a la EPS.

SEGUNDO: DECLARAR DEMOSTRADA PARCIALMENTE, la excepción de prescripción respecto de las prestaciones e indemnizaciones anteriores al **26 de enero de 2019**, y las vacaciones causadas antes del **26 de enero de 2018**.

TERCERO: DECLARAR que entre COSMITET LTDA y el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL [...], existió un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 1 de noviembre de 2015 y el 30 de junio de 2021.

CUARTO: CONDENAR a COSMITET LTDA, a pagar al señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL, de condiciones

civiles ya reconocidas en el plenario, las siguientes acreencias laborales:

1. \$44.307.443 por saldo insoluto de cesantías.
2. \$19.248.854 por saldo insoluto de primas de servicio.
3. \$2.161.043, por saldo insoluto de intereses a las cesantías.
4. \$13.742.812, por saldo insoluto de vacaciones, debidamente indexadas a su pago efectivo.
5. \$2.161.043, por sanción por no pago de intereses a las cesantías.
6. \$241.361.597, por concepto de indemnización por no consignación de cesantías.

QUINTO: CONDENAR a COSMITET LTDA a pagar al señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL [...], por concepto de indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, a partir del 30 de junio de 2021 y hasta el mes 24, que calculado al 30 de abril de 2022, asciende a la suma de \$58.588.704.

Y a partir del primer día del mes veinticinco (25) y hasta que se verifique el pago, se condenará a la demandada a pagar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre el valor total de las acreencias laborales es decir cesantías y las primas que ascienden a \$63.556.297.

SEXTO: CONDENAR a COSMITET LTDA a pagar al señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL [...], los aportes a pensión a la AFP a la que se encuentre afiliado el demandante, el porcentaje que por ley corresponda al empleador, desde el 1 de noviembre de 2015 hasta el 30 de junio de 2021 [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, el 29 de febrero de 2024, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó el fallo de primera instancia.

Como problemas jurídicos se centró en determinar si **i)** entre el demandante y Cosmitet Ltda. se configuró una

relación laboral; **ii)** eran procedentes las sanciones moratorias del artículo 65 del estatuto laboral y 99 de la Ley 50 de 1990 y, **iii)** era factible el reembolso al trabajador de «[...] los aportes a seguridad social en pensión en el porcentaje que le correspondía al empleador».

Recordó el contenido de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo y dijo que era a la parte demandante a quien le correspondía probar la prestación personal del servicio, para que, de conformidad con la presunción legal, el demandado asumiera la obligación de desvirtuarla.

Resaltó que esta Corporación había definido que, para establecer la existencia de un contrato de trabajo, resultaban útiles algunos indicios que menciona la Recomendación 198 de la OIT, entre otros, la supervisión, exclusividad, disponibilidad, concesión de vacaciones, aplicación de sanciones disciplinarias, continuidad y cumplimiento de un horario, el suministro de herramientas y la integración en la organización empresarial.

Sobre este último, especificó que cuando el empleador organizaba autónomamente sus procesos productivos y luego insertaba al trabajador en ellos para dirigir y controlar su labor, «[...] según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación».

Indicó que no estaba en discusión que Nicolay Alberto Barandica Carvajal, prestó personalmente sus servicios a la

demandada como médico general en el área de urgencias y hospitalización desde el 1º de noviembre de 2015 al 30 de junio de 2012, lo cual fue confirmado por su propia representante legal al rendir el interrogatorio de parte, de suerte que se activó la presunción del artículo 24 del estatuto laboral.

Aseguró que, pese a que la entidad alegó que sostuvo con el demandante un contrato de prestación de servicios, aquella no evidenció que realmente este hubiera ejecutado las actividades con independencia, por cuanto, la declaración de parte, los documentos y los testimonios, no lograron *«[...] restar valor a la subordinación acreditada»*.

Señaló que si bien era cierto que él en su interrogatorio aceptó que conocía las diferencias entre un contrato de trabajo y uno de prestación de servicios y que pactó el pago de honorarios, según las horas acreditadas, esto no era suficiente para derruir la presunción de su existencia, por cuanto, esto no *«[...] conlleva a que en la realidad, en la ejecución de la labor, no hubiere existido subordinación respecto a la demandada y por el contrario, lo que se avizora del análisis de las demás pruebas recaudadas»*, es que el médico estaba sujeto a las determinaciones que adoptara la demandada y no era autónomo en su labor.

Mencionó que el testigo Juan David Balanta Perea, quien fue compañero del demandante, comentó que compartieron turnos; recibieron órdenes de la subdirección;

laboraron de 1 a 7 p.m.; estos se programaban con anticipación; si no asistían perdían su reconocimiento y si tenían incapacidades las presentaban al jefe.

El declarante, narró que llevaban sus uniformes; que en los consultorios tenían lo necesario para la atención de los usuarios; debían asistir obligatoriamente a las capacitaciones; respondían a requerimientos; tenían disponibilidad y estaban sometidos a coordinación.

Resaltó que Margoth Cecilia Guevara, indicó que, según las necesidades de la institución, se fijaban algunos turnos y *«[...] de acuerdo a la oferta de los médicos se acomodaban a esos horarios»*. Además, dijo que las capacitaciones no eran obligatorias, pero se procuraba que asistieran.

Expresó que Alejandro Córdoba Arias, explicó aquellos los enviaba la subdirectora médica; que para faltar al debían contar con autorización y les suministraban los elementos necesarios para sus funciones.

En el mismo sentido, dijo que se hacían capacitaciones a las cuales debían necesariamente asistir todos los primeros jueves del mes, pues tomaban asistencia; que recibían retroalimentaciones y que, para realizar cambios de en el tiempo asignado, tenían que pedir autorización, lo cual fue corroborado por Johan Alexander Cárdenas Álvarez.

Analizó los cuadros de turnos de ayudantes de cirugía y médicos de urgencias y una oferta de prestación de servicios, por lo que dedujo que era lógico que tratándose de este servicio no existiera una previa programación de la atención de pacientes, sino que el profesional debía estar disponible a los que asignara la institución.

Referenció lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL2171-2019, en la que se explicó que, en los contratos de prestación de servicios, podía existir una coordinación, siempre y cuando no desbordara su finalidad, al punto de convertirse en una subordinación propia del de trabajo.

Por tanto, determinó que el hecho de que la demandada efectuara una vigilancia al cumplimiento de las horas asignadas al personal médico no era un *«[...] elemento en contra de la autonomía contractual»*, toda vez que se trataba de un servicio de alta complejidad, por lo que se requería de *«[...] cierta coordinación tendiente a no afectar la prestación del servicio médico que debe ser 24 horas»*.

Pese a lo anterior, dijo que de las demás pruebas sí se infería que el demandante estaba integrado a la organización de la empresa, sin contar con autonomía económica, técnica o administrativa.

Detalló:

Se desprende del material probatorio reseñado que al demandante se le programaban capacitaciones y/o reuniones mensuales relacionadas con funciones administrativas,

actualizaciones médicas, entre otros, con carácter obligatorio, para las cuales además se advertían llamados de atención en caso de inasistencia [...], además se le hacían evaluaciones objeto de calificación luego de impartida la capacitación [...]. Así mismo, se le imponían cursos de capacitación de obligatoria asistencia, exigiendo los respectivos certificados de cumplimiento [...]; directrices en cuanto a la forma de atención al paciente y prestación del servicio mediante correos electrónicos, sin que se vea discrecionalidad en cuanto a su saber o experticia médica [...], incluso informándoles la prohibición de cambios de turno, retroalimentación, en la que se explica, por ejemplo, que no se realizaron imágenes diagnósticas a paciente que sufrió accidente.

Aseguró que todas esas actividades, se impusieron al demandante por su empleadora y *«[...] denotan una habitualidad que desborda el tiempo designado por el presunto contratista para desempeñar la labor por la cual fue contratado por COSMITET, y que le impide desarrollar su profesión de manera liberal de manera flexible»*.

Determinó que el señor Barandica Carvajal estaba subordinado a la demandada, pues cumplió horario, acataba órdenes, tenía disponibilidad, utilizaba los implementos de dotación y asistió a capacitaciones y reuniones que le fueron impuestas.

En ese orden sostuvo que el demandante no ejecutó sus labores con la independencia propia de los contratos de prestación de servicios y precisó que,

[...] es posible la tercerización de ciertos procesos, como podría ocurrir con médicos generales, sin embargo para que se entienda como una verdadera tercerización ese contratista deberá contar con una autónoma técnica, económica y administrativa, lo que no ocurre en el asunto bajo estudio, por lo tanto, el contratar bajo esta modalidad una actividad ordinaria, común, del resorte de las actividades de la demanda demuestra la intención de soslayar derecho laborales, máxime

cuando se demuestra ese elemento esencial de las relaciones laborales de la subordinación integrándose el actor en la organización empresarial.

Pues bien, de las probanzas referidas no puede concluirse cosa diferente al hecho de que el demandante NO prestó sus servicios con plena autonomía e independencia, pues existía sujeción a lo que dispusiera COSMITET LTDA., así las cosas, al no desvirtuarse la presunción del artículo 24 del CST, resulta acertada la decisión del a quo de declarar probada la relación laboral, por lo que debe confirmarse en este aspecto.

En lo relativo a la devolución de aportes a seguridad social, dijo que el demandante no demostró que la empresa le hubiera efectuado descuentos con destino al Sistema de Seguridad Social durante el tiempo de su vinculación, por lo que no era factible ordenarlo en el porcentaje que debía ser cubierto por el empleador.

En punto a la sanción moratoria de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, aclaró que su imposición no era automática y trajo lo dicho por esta Corte en la sentencia CSJ SL11436-2016.

Afirmó que se requería valorar la conducta del empleador, para definir si ante una deuda laboral, este actuó de buena fe, toda vez que como lo expuso esta Corporación, cuando el *«[...] demandado discute la existencia de un contrato de trabajo, puede ser exonerado de la sanción de marras, siempre que su convicción esté respaldada en razones serias y atendibles»*.

Exploró el comportamiento de Cosmitet Ltda., y concluyó que no encontraba justificación para:

[...] haber aplicado la figura del contratista independiente y así haberse sustraído de la obligación del pago de prestaciones sociales, pues, aunque suscribió contrato de prestación de servicios con el actor, se comportó como un verdadero empleador, requirió la prestación de servicios del demandante engranándolo en la estructura empresarial sin que se le permitiera actuar con independencia y autonomía para el desempeño de la labor.

Bajo estos parámetros, la Sala considera que, al escrudiñar la actuación de COSMITET, bien puede predicarse que, dadas las circunstancias en torno a la realidad contractual, se infiere una conducta a la que debe endilgársele mala fe por lo que resulta acertada la decisión del a quo de condenar al pago de la sanción moratoria del artículo 65 CST, así como la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 [...].

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos presentados y los alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado, «[.../ *absolviendo a mi representada de todos los cargos*».

Subsidiariamente pide que,

[...] CASE PARCIALMENTE la sentencia recurrida en cuanto condenó a mi representada a cancelar salarios moratorios [...] y sanción por no consignación de cesantías a tiempo [...] para que luego en sede de instancia, modifique el numeral primero declarando probada la excepción de buena fe y, por consiguiente, absuelva a [...] COSMITET LTDA. a pagar la indemnización por la no consignación de cesantías prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S.T.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven conjuntamente toda vez que son complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 21, 22, 23, 24, 62 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo; 1603 del Código Civil, en relación con el 161 del Código General del Proceso y 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Reprocha al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

- 1.** Dar por demostrado, no estándolo, que entre el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL y [...] COSMITET LTDA. existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 1º de noviembre de 2015 y culminó el 30 de junio de 2021.
- 2.** No dar por demostrado, estándolo, que el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL ejerció su profesión como médico [...] COSMITET LTDA., de manera independiente, autónoma, sin subordinación laboral, desde el 1º de noviembre de 2015 y hasta el 30 de junio de 2021.
- 3.** Dar por demostrado, no estándolo, que la contratación del señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL por medio de contrato de prestación de servicios, fue el fruto de una estrategia maliciosa de [...] COSMITET LTDA. para ocultar un contrato de trabajo.
- 4.** No dar por demostrado, estándolo, que [...] COSMITET LTDA. actuó con la creencia legítima de que el vínculo directo que sostuvo con el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL era de naturaleza civil, tal como se pactó con el demandante y como ella lo ofrecía y prestaba en el sector, es decir, [...] COSMITET LTDA. actuó con buena fe en desarrollo de la mencionada relación.

Afirma que la segunda instancia valoró erradamente la confesión en la que incurrió el señor Barandica Carvajal y el contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes el 1º de noviembre de 2015.

En el mismo sentido, manifiesta que no valoró las ofertas de servicios presentadas por el demandante; las cuentas de cobro y los comprobantes de egreso emitidos. Tampoco los testimonios de Juan David Balanta Perea y Margoth Cecilia Guevara.

Recuerda que esta Corporación, ha sostenido que, para la declaración de un contrato de trabajo en el ejercicio de profesiones liberales, es aplicable la presunción del artículo 24 del estatuto laboral, sin embargo, deben tenerse en cuenta los *«[...] matices derivados de la autonomía con la que regularmente se ejercen»*.

De similar manera, referencia que, entre otras, en la providencia CSJ SL1021-2018, se establecieron criterios para determinar si se preservaba *«[...] la autonomía propia [...] o si por el contrario se está en presencia de una relación»* diferente.

Asegura que el médico prestó sus servicios a la institución con total autonomía e independencia *«[...] siguiendo los criterios antes mencionados»*.

Dijo que, en el contrato de prestación de servicios, celebrado entre las partes, no hay un *«[...] pacto [de]*

exclusividad y que el pago se realizaba por facturación o similar», por lo que la labor ejecutada por el profesional era compatible con el ejercicio de la medicina en otras instituciones.

En similar sentido, menciona que las cuentas de cobro que presentó el demandante y los comprobantes de egreso dan cuenta de que *«[...] fue por facturación o similar».*

Agrega que las ofertas de servicios que adjuntó el médico permiten vislumbrar que aquel *«[...] tenía la posibilidad de incidir en la determinación del horario de atención a los pacientes, que era autónomo en determinar la intensidad de la prestación del servicio y en la forma de ejecutar los servicios ofrecidos».*

Hizo referencia a la confesión en la que incurrió el demandante, al advertir que simultáneamente laboró para otra entidad, concretamente para la E.S.E. Ladera, con lo cual, queda claro que su actividad era *«[...] compatible con otras tareas o el ejercicio de la medicina, en la medida en que no se pactó exclusividad».*

Así mismo, destaca que, con lo dicho por él, era evidente que las directrices que le entregó, únicamente se encaminaban al *«[...] cumplimiento de las exigencias normales de calidad que requiere el ejercicio de la medicina».*

Añade que no ejerció el poder disciplinario propio de las relaciones laborales, tal y como lo corroboró el testigo

Juan David Balanta, al sostener que cada profesional llevaba al lugar de trabajo su propio uniforme.

Acota que, si bien, proporcionaba un consultorio médico para la atención de los pacientes, no era así con los elementos de uso personal.

Informa que, en el mismo sentido, Margoth Cecilia Guevara, reveló que el señor Barandica Carvajal disponía de su horario para atender los pacientes y que estaba facultado para *«[...] ceder sus turnos sin autorización [...] circunstancias propias de la independencia y autonomía en que se desarrollaba el contrato de prestación de servicios»*.

De conformidad con lo mencionado, resalta que el vínculo que los unió fue de orden civil y no laboral, por lo que se desvirtuó la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Insiste que el demandante confesó que prestó sus servicios a otra entidad, no fue sancionado disciplinariamente y que él informaba a la entidad sobre su disponibilidad.

Por lo tanto, asegura que realmente el demandante actuó en el marco de un contrato de prestación de servicios, de suerte que siempre tuvo ese convencimiento, por lo que su comportamiento estuvo revestido de buena fe.

Por último, agrega que esta Sala ha «[...] indicado que exigir el cumplimiento de la normativa que regula el servicio de salud no es característica de subordinación».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo, 99 de la Ley 50 de 1990 y 83 de la Constitución Política, en relación con el 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Reprocha al Tribunal, haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

- 1.** Dar por demostrando, no estándolo que [...] COSMITET LTDA. intentó encubrir un contrato de trabajo con el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL entre el 1º de noviembre de 2015 y el 30 de junio de 2021.
- 2.** No dar por demostrado, estándolo, que [...] COSMITET LTDA. obró bajo la convicción que la relación con el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL era de naturaleza civil y no laboral.
- 3.** Dar por demostrado, no estándolo que [...] COSMITET LTDA. realizó actos con el objetivo de defraudar al señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL como trabajador.

Acusa como pruebas equivocadamente valoradas, la confesión del demandante en su interrogatorio de parte, el contrato de prestación de servicios y los testimonios de Juan David Balanta Perea, Alejandro Córdoba y Margoth Cecilia Guevara.

Dice que la segunda instancia no apreció las ofertas de servicios presentadas por el médico a la institución, las

cuentas de cobro y los comprobantes de egreso.

Afirma inicialmente que existen suficientes evidencias para probar que actuó de buena fe.

De forma muy similar a como lo plantea en el primer cargo, sostiene que el contrato civil revela que no convinieron la exclusividad profesional y que el pago que se hacía era por facturación o equivalente.

Advierte que, con las cuentas de cobro y los comprobantes de egreso, queda claro que el pago realizado al demandante en la forma indicada y con las ofertas, se reflejaba que aquel tenía autonomía para determinar la «[...]/ *intensidad de la prestación del servicio*».

Reitera que Nicolay Alberto Barandica Carvajal, confesó que laboró para otra entidad; las instrucciones que recibía eran para el cumplimiento de las exigencias propias del ejercicio de la medicina y no entabló acciones disciplinarias.

Comenta que Juan David Balanta, detalló que suministró al profesional un consultorio médico, no así los uniformes y que Margoth Cecilia Guevara, ratificó que no ejerció medidas disciplinarias y que el médico tenía la posibilidad de determinar su horario y ceder sus turnos.

Pone de presente que el Tribunal para su análisis partió de la base de que actuó de mala fe, por lo que le

correspondía «[...] *aportar las pruebas que acreditaran que había actuado de buena fe*», vulnerando la presunción del artículo 83 de la Constitución Política, según la cual la buena fe se presume.

Referencia la sentencia CSJ SL, 18 sep. 1995, rad. 7393, en la que se dijo que un ejemplo de un comportamiento correcto era que el empleador podía estar convencido de que no existió contrato de trabajo, tal cual acontece en este caso.

Explica:

Conforme a ello, queda en evidencia que la conclusión del *ad quem* no cuenta con ningún soporte probatorio, no lo acompañan con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto las cuales consideró que el accionar de [...] COSMITET LTDA. en el caso *sub exánime* estuvieron encaminadas a encubrir una verdadera relación de trabajo defraudando los derechos laborales del señor BARANDICA CARVAJAL y, por lo tanto, condenó a mi poderdante a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 de manera indebida, ya que no se presenta mala fe.

Finalmente, debemos manifestar que en el caso *sub exámine* se discutía la naturaleza jurídica del contrato que existió entre el doctor NICALY (sic) ALBERTO BARANDICA CARVAJAL y [...] COSMITET LTDA. no la ausencia o deficiencia en el pago de la suma de origen salarial y prestacional, bajo el entendido que mi mandate actuó con la consciencia que su actuar fue legítimo y que en vigencia del contrato de prestación de servicios realizó el pago de los honorarios profesionales al demandante de manera puntual y oportuna, máxime cuando existe un actuar abusivo es del demandante y no de mi representada [...].

VIII. RÉPLICA

Nicolay Alberto Barandica Carvajal argumenta que si bien, en su interrogatorio de parte, manifestó que laboró

para otro empleador, la ley laboral permite la coexistencia de contratos, tal y como lo explicó esta Corporación en las providencias CSJ SL 1044-2024 y CSJ SL1997-2024.

En lo atinente a las indemnizaciones moratorias, explica que,

Dentro del presente proceso judicial, fueron múltiples las pruebas que conducen con plena convicción [...] que lo que existió y lo que realmente se dio entre el señor NICOLAY ALBERTO BARANDICA y COSMITET LTDA., fue un contrato laboral, donde la demandada desfiguró y encubrió el contrato de trabajo que realmente se dio.

Comenta que está probada la mala fe de la empresa, por cuanto prorrogó automáticamente el supuesto contrato de prestación de servicios, de manera que es claro que aquella requirió de los servicios para cumplir funciones propias de su objeto social.

Así mismo, resalta que es evidente el comportamiento indebido de la demandada, toda vez que lo sometió al cumplimiento de turnos y al seguimiento de instrucciones, por lo que lejos estuvo de haber desempeñado su labor con autonomía e independencia.

IX. CONSIDERACIONES

Pese a que los cargos están orientados por la vía indirecta, no es materia de debate que, **i)** Nicolay Alberto Barandica Carvajal prestó servicios a la demandada como médico general en el área de urgencias y hospitalización; **ii)** las partes suscribieron un contrato civil el 1º de noviembre

de 2015 y, **iii)** la relación contractual finalizó por decisión unilateral de la compañía el 30 de junio de 2021.

Los problemas jurídicos que debe resolver la Sala se centran en establecer si se equivocó el Tribunal al concluir que, en el presente asunto, se configuró una relación de trabajo entre las partes y al considerar procedentes las sanciones moratorias.

En ese propósito y pese al enfoque fáctico de las acusaciones, esta Sala considera necesario recordar lo que ha definido sobre la configuración del contrato realidad, tratándose de personas que desempeñan profesiones liberales, para luego abordar el caso concreto.

i) Contrato realidad

De conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo para que se configure un contrato de trabajo deben concurrir la actividad personal, el salario como retribución del servicio prestado y la subordinación, mediante la cual, el empleador está facultado para exigir a los trabajadores el cumplimiento de instrucciones.

En la providencia CSJ SL5042-2020, se indicó que un factor indicativo de la subordinación es que la persona preste un servicio esencial dentro de la organización o estructura de la empresa, allí explicó:

Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en

contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal *y como ya lo adocrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020*.

Posteriormente, en la sentencia CSJ SL1439-2021, la Corte acudió a la Recomendación 198 de la OIT y así recopiló varios indicios que la jurisprudencia ha identificado, para evidenciar la existencia de un vínculo subordinado, sin que puedan considerarse como reglas exhaustivas dado el carácter dinámico y circunstancial de las relaciones de trabajo. En ella se mencionó:

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

Esta Corte también se ha pronunciado en lo referente a las profesiones liberales y ha destacado que el hecho de que una persona ejerza una actividad cualificada, en este caso como un profesional de la medicina, no significa que «[...] se constituya una regla general en la que siempre se

consideren independientes o autónomos. Téngase en cuenta que sobre ellos también aplica la referida presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo» (CSJ SL3345-2021).

Lo anterior, por cuanto no hay lugar a desconocer la realidad social del país, la cual da cuenta que los trabajadores que desarrollan profesiones liberales no están exentos de la transgresión de sus derechos laborales, además, también reportan altos índices de precariedad, por lo que *«[...] no existe razón alguna para excluirlos de la presunción de contrato realidad e imponerles una carga probatoria que agudiza las desventajas que ya deben soportar» (CSJ SL225-2020)*

Sobre esta temática, la Corte en sentencia CSJ SL1439-2021, advirtió:

Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata-. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas¹ o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación»². Por

¹ OJEDA AVILÉS, Antonio. La deconstrucción del derecho del trabajo. Madrid: La Ley, 2010. Como lo señala el citado autor, *«en el contrato de trabajo no ha cambiado la obediencia, aspecto pasivo, que continúa siendo la misma que hace siglos, sino el modo de ejercer el poder de dirección y control... ya no se ejerce por órdenes de viva voz, a toque de sirena, ni se controla por el listero a la entrada de la factoría, pues el control se verifica por ordenador o en todo caso por medios electrónicos. Lo que evoluciona en el contrato de trabajo no es tanto la obediencia, para resumir, sino el poder de dirección, más exquisito y refinado, menos inmediato que en otros tiempos, pero igualmente efectivo»* (p. 481).

² SUPIOT, Alain. Crítica del Derecho del Trabajo. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996, p. 190.

consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministradas por el empleador, ajénidad en los frutos, cantidad de trabajo).

También, en el fallo CSJ SL1021-2018, se indicó:

El examen que de ellas se realice, se insiste, debe atender una rigurosidad que es la que va a permitir tener certeza sobre si, pese a la prestación personal, esta se ejecuta con plena independencia y para ello serán concluyentes, indicadores como los de si el ejercicio de esa profesión libre se hace compatible con otras tareas, si la persona tomó a otros profesionales a sus servicios, cuáles fueron las incidencias de las directrices en la forma en que se ejecutó la tarea contratada, como por ejemplo, en una actividad médica, si esta se limitó en la escogencia del tipo de medicamentos que debió utilizar o tratamientos a los que acudir, cuáles intervenciones realizar, que van a la par con el propio régimen de responsabilidad, dado que no será igual adscribirse a la entidad, que a quien lo ejecuta.

El prisma tradicional varía porque, como se anotó, debe tener en cuenta mayores variables cuando se está ante una profesión liberal, como la que aquí se discute y con ella se busca remontar la dificultad de diferenciar el trabajo autónomo del subordinado, lo que tiene clara e importante incidencia en la vida social. Se trata, como ya se dijo al inicio, no de desconocer que opera la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sino de que esta se desvirtúa con mayor intensidad cuando se demuestra estar frente a una profesión liberal, porque ello parte de reconocer que la Constitución económica habilita el ejercicio profesional autónomo, que deriva del principio de *pro libertate*, que por demás se trasladó al propio contenido de la Ley 100 de 1993, que en sus inicios permitió que los profesionales independientes pudiesen gestionar el derecho fundamental a la salud en algunas de sus facetas, e integrarse a fundaciones o cooperativas para tal fin.

ii) Caso concreto

De esta manera, con miras a definir si la segunda instancia incurrió en los desaciertos que expone la entidad

impugnante, se analizarán las pruebas relacionadas en la acusación.

El contrato de prestación de servicios (fls.45- 46 cuaderno de primera instancia, tomo I del expediente digital), fue suscrito por las partes el 1º de noviembre de 2015 y en su cláusula primera se pactó el objeto así:

El CONTRATISTA se obliga con el CONTRATANTE, a prestarle los servicios en la ejecución de actividad como MÉDICO GENERAL en las instalaciones de COSMITET LTDA en cualquier lugar que determine EL CONTRATANTE, la prestación de servicios que efectuará EL CONTRATISTA en forma personal y directa o mediante tercera persona, bajo su dependencia y responsabilidad, en los horarios escogidos y destinados para tal efecto por el propio CONTRATISTA.

Dicho documento, únicamente revela los términos formales en los que presuntamente se desarrollaría el vínculo entre las partes, sin embargo, la información allí contenida, no acredita de forma alguna que la relación contractual en realidad la hubiera ejecutado el demandante por más de cinco años, con la autonomía propia de un contrato civil.

No obstante, la recurrente afirma que como en el contrato no se pactó una exclusividad, esto era suficiente para dar por acreditada la independencia con la que el demandante ejerció su profesión liberal como médico.

Para la Sala el argumento que propone la entidad resulta equivocado y contrario a los principios fundantes del derecho al trabajo, pues más allá de lo que pudieron pactar o no las partes en un documento, lo realmente

trascendental resulta ser lo que ocurrió en la realidad, es decir, como se desarrolló en el día a día ese vínculo, tal y como lo regula el artículo 53 de la Constitución Política.

De esta suerte, el contrato referenciado no refleja que la segunda instancia hubiera incurrido en un error protuberante al concluir luego de analizar integralmente las pruebas, especialmente el interrogatorio de parte del demandante y los testimonios, que pese a haber suscrito un contrato de prestación de servicios, en realidad fue incorporado a la organización y contrario a tener independencia para ejercer su profesión, estuvo permanentemente sometido al cumplimiento de un horario y al seguimiento de instrucciones. Además, recibió llamados de atención y fue obligado a asistir a capacitaciones y reuniones.

Las cuentas de cobro presentadas por Nicolay Alberto Barandica Carvajal y los comprobantes de egreso emitidos por la compañía (fls. 460-500 cuaderno de primera instancia, tomo I, fls. 1- 81 tomo II del expediente digital), reflejan los requerimientos que hizo el demandante a esta por las labores desempeñadas y los valores que aquella le pagó, por lo que es claro que no evidencian que el demandante ejerciera sus funciones de manera autónoma e independiente.

Además, como lo ha dicho esta Corporación «[...] *el hecho de que el actor debiera presentar cuentas de cobro por honorarios no desdibuja la existencia del contrato de trabajo,*

que se acredita con la prestación del servicio personal, la subordinación jurídica y finalmente con la retribución económica por esos servicios personales» (CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 35822).

Las ofertas de servicios (fls. 460-500 cuaderno de primera instancia, tomo I, fls. 1- 81 tomo II del expediente digital), reflejan que Nicolay Alberto Barandica Carvajal comunicaba a la empresa su disponibilidad para trabajar a lo largo del mes en diversos turnos.

Al respecto, debe decirse que, en ningún error de valoración pudo incurrir el fallador, toda vez que, sobre el particular, dijo que el hecho de que se realizara una vigilancia al cumplimiento de los turnos no podía tenerse como un elemento *«[...] en contra de la autonomía contractual [...] resulta apenas lógico que se ejerza cierta coordinación tendiente a no afectar la prestación del servicio médico que debe ser de 24 horas»*.

Ahora, si bien es cierto que dichas ofertas, permiten deducir que el demandante contaba con la posibilidad de planificar su horario, no son suficientes para concluir que verdaderamente ejecutó su actividad por un período de más de cinco años con total independencia, pues como lo encontró demostrado el Tribunal con otras probanzas, aquel estuvo sometido al cumplimiento de instrucciones y deberes, propios de un vínculo laboral.

La recurrente, sostiene que el Tribunal apreció equivocadamente el interrogatorio de parte del señor Barandica Carvajal, por cuanto, confesó que durante el tiempo que estuvo vinculado con la demandada laboró también para otra entidad.

Sobre este aspecto, debe recordarse que esta Corporación ha reiterado que los interrogatorios de parte no son prueba hábil en casación, salvo que contengan confesión (CSJ SL4706-2021), lo cual no acontece en este caso.

Así, ante la pregunta de si tuvo otro contrato con alguna entidad, aquel manifestó:

En el primer año, como dos meses más o menos, estuve en la ESE Ladera, que y ahí terminé, y luego ingresé, porque ya estaba en urgencias, Rey David, ingresé a el servicio de cirugía. Pero el resto durante los casi seis años siempre estuve en la Rey David.

De esta manera, el demandante narró que recién ingresó a la empresa, también laboró para otra institución por dos meses, sin embargo, ello no es suficiente para considerar que en efecto incurrió en una confesión, por cuanto lejos estuvo de asegurar que desempeñó su actividad como médico en la demandada de forma autónoma e independiente.

Por el contrario, relató que tuvo «[...] llamados de atención normales, quizá tal vez, por alguna hora de llegada

tarde o algo así» y que, si no podía cumplir con su jornada laboral, debía informarlo a su jefe, Alfonso Parada.

Adicionalmente, menciona la Sala que no desconoce que tal y como lo señala la impugnante, en la sentencia CSJ SL1021-2018, se consideraron ciertos parámetros para establecer cuándo es posible que se concrete una relación de trabajo, en una actividad a la que por esencia se le va a dificultar imponer las reglas laborales ante la marcada autonomía intelectual que se requiere, tal y como ocurre en la medicina.

En dicha providencia se puntualizó que es importante efectuar un examen riguroso que permita tener certeza sobre si, pese a la prestación personal, esta se ejecuta con plena independencia y para ello, resultan concluyentes,

[...] indicadores como los de si el ejercicio de esa profesión libre se hace compatible con otras tareas, si la persona tomó a otros profesionales a sus servicios, cuáles fueron las incidencias de las directrices en la forma en que se ejecutó la tarea contratada, como por ejemplo, en una actividad médica, si esta se limitó en la escogencia del tipo de medicamentos que debió utilizar o tratamientos a los que acudir, cuáles intervenciones realizar, que van a la par con el propio régimen de responsabilidad, dado que no será igual adscribirse a la entidad, que a quien lo ejecuta.

De este modo, el hecho de que el funcionario hubiera desarrollado por dos meses labores en otra entidad, en nada se contrapone a que el Tribunal encontró probado que entre este y la demandada se configuró un verdadero contrato, por cuanto, aquella no logró desvirtuar la

presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, de conformidad con el artículo 26 de ese mismo estatuto, resulta viable la coexistencia de contratos, a menos que se pacte exclusividad, circunstancia que no ocurrió en el presente asunto y con el 25, se faculta la concurrencia de un contrato de trabajo con uno o varios de orden civil o comercial (CSJ SL1044-2024).

En lo relativo a la equivocada valoración de los testimonios de Juan David Balanta y Margoth Cecilia Guevara, ha dicho esta Sala que únicamente es viable su estudio cuando se estructura un error de hecho evidente sobre las pruebas calificadas, lo que no ocurre en este caso (CSJ SL1982-2020 y CSJ SL2768-2022).

De esta manera, es evidente que tal y como lo concluyó la segunda instancia, la entidad de salud no probó que el demandante hubiera ejecutado sus actividades como médico con total libertad.

Por el contrario, como lo consideró el Tribunal luego de analizar integralmente las pruebas, era claro que aquel fue incorporado a la estructura organizacional de la demandada, por más de cinco años, para cumplir con los fines de esta, al punto de tener que atender los pacientes de aquella y bajo los presupuestos establecidos, sin que pudiera hacerlo de forma autónoma y bajo su propio criterio profesional, por cuanto estaba atado a la sumisión de los

estándares impuestos e informados en diversas reuniones, capacitaciones, actas y correos electrónicos.

Además, estaba sometido al cumplimiento de un horario, a hacer evaluaciones, a pedir autorización para ausentarse y en muchas ocasiones recibió llamados de atención.

De suerte, que lejos estuvo la demandada de ejercer una simple coordinación en la prestación de los servicios del profesional de la salud en atención al cumplimiento de normas propias de este sistema, pues como lo encontró acreditado el fallador, el demandante no tuvo la autonomía e independencia para ejercer su profesión, sino que estuvo inmerso en una subordinación propia de un contrato de trabajo.

En lo relativo a la procedencia de las sanciones establecidas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cumple recordar que la segunda instancia no encontró justificación de la empresa para haber incorporado al demandante a través de un contrato de prestación de servicios, a sabiendas de que se comportó como un verdadero empleador, tanto así que lo integró a su estructura empresarial, impidiéndole actuar con independencia para la ejecución de sus tareas, por lo que determinó que la demandada obró de mala fe.

Por su parte, la recurrente señala que las pruebas denunciadas revelan que procedió de buena fe, entre otras,

porque exhiben que siempre estuvo bajo el convencimiento de que existió un nexo civil y no laboral.

Igualmente, manifiesta que la segunda instancia vulneró flagrantemente la presunción del artículo 83 de la Constitución Política.

Para la Sala, la simple creencia de actuar bajo un vínculo diferente al laboral y al amparo de un contrato de prestación de servicios, no es suficiente para justificar su actuar, en tanto, se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador a la luz de la valoración probatoria, para poder determinar si la postura de la demandada tenía respaldo o era una mera afirmación sin mayor sustento (CSJ SL2980-2023).

En ese orden de ideas, se reitera, la sola existencia de un acuerdo de naturaleza civil o comercial no constituye una razón atendible para eximir a la empleadora de la indemnización moratoria, máxime si se tiene en cuenta que quedó acreditado, según se definió en las instancias y no se derruyó en casación, que la empresa ejerció un poder subordinante sobre el demandante durante toda la relación laboral, esto es, por más de cinco años, muy a pesar de la modalidad de contratación que escogió para vincularlo, a través de las órdenes e instrucciones impartidas por un superior jerárquico, el cumplimiento de un horario y la obligatoriedad de asistencia a capacitaciones, con lo cual aflora la ausencia de buena fe.

Por tanto, ni el contrato de prestación de servicios, el interrogatorio de parte del demandante, las cuentas de cobro, los comprobantes de egreso, las ofertas de servicios ni los testimonios de Juan David Balanta Perea, Alejandro Córdoba Arias y Margoth Cecilia Guevara, son suficientes para establecer que la empresa actuó con buena fe.

Conviene recalcar que el hecho de que el trabajador hubiera celebrado el contrato de prestación de servicios no exime al empleador de su pago, por cuanto la suscripción de este no denota la buena fe de la empresa.

Al respecto en la sentencia CSJ SL8652-2016 se indicó:

En efecto, vale recordar que el trabajador es la parte débil de la relación y en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo. Empero el que haya prestado su consentimiento para suscribir contratos aparentes de prestación de servicios como aquí sucedió, no exime *per se* al empleador del pago de la indemnización moratoria, cuando se encuentra plenamente demostrado que la entidad demandada procedió a suscribir varios de esos contratos de manera sucesiva para el ejercicio del cargo de médico general, con abierto desconocimiento de las normas que regulan la contratación administrativa de servicios personales.

Ahora bien, tampoco puede olvidar la recurrente que esta Corte en múltiples oportunidades ha sostenido que es al empleador a quien le corresponde la carga de probar que obró sin intención fraudulenta, por ejemplo, en la CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, reiterada en la CSJ SL194-2019 y la CSJ SL199-2021, se dijo:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

No sobra recordar que en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios del Trabajo los jueces tienen plena libertad para apreciar las pruebas.

La sentencia CSJ SL3575-2022, explicó:

No sobra recordar que compete a los juzgadores de instancia la facultad de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y es precisamente con fundamento en la facultad de apreciar libremente las pruebas que otorga el artículo 61 del CPTSS, lo que hace en principio, que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal mientras ella no lo lleve a decidir contra evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso [...].

Por consiguiente, en tanto la Corte actúa como tribunal de casación, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con su función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, luego, es evidente que el recurso de casación no es una tercera instancia en donde libremente puedan discutirse las pruebas del proceso y donde sea viable extenderse en consideraciones subjetivas sobre lo que indican las pruebas, pues el análisis de la Corte se limita a los medios de prueba calificados legalmente, y siempre y cuando, de su estudio por el juez de segundo grado sea posible concluir un error manifiesto, protuberante u ostensible (CSJ SL2618-2022) [subrayas fuera de texto].

Como consecuencia de lo anterior y comoquiera que no se lograron demostrar los presuntos errores de hecho cometidos por el Tribunal sobre la sentencia, conserva la presunción de legalidad y acierto con que viene revestida.

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Costas en sede extraordinaria a cargo de la recurrente y en favor del opositor. En la liquidación, inclúyanse doce millones cuatrocientos mil pesos (\$12.400.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el veintinueve (29) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que le inició **NICOLAY ALBERTO BARANDICA CARVAJAL** a **COSMITET LTDA. CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CÍA. LTDA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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

Código de verificación: 6A5838B35ADCB8C2ACAC41C95F258B7D3BE10BDE43B20846677B71823EA083B5
Documento generado en 2025-05-02