GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL1366-2025
Radicación n.° 76001-31-05-006-2016-00072-01
Acta 16

Bogotá D.C., trece (13) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI** (**COMFANDI**), contra la sentencia proferida el 5 de febrero de 2024 por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso que le sigue **PAOLA ANDREA OCAMPO MONTEALEGRE**.

I. ANTECEDENTES

Accionó la demandante contra la pasiva para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido. En consecuencia, pidió que le pagara las: cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, sanciones moratorias de los artículos 65 del CST, 99 de la Ley 50 de 1990 y 5° del Decreto 116 de 1976, más la

devolución de los aportes realizados a seguridad social integral y la indexación.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que se vinculó a la demandada el 7 de febrero de 2013, mediante contrato de prestación de servicios, para desempeñarse como médico general; que laboró hasta el 30 de junio de 2014, data en que renunció; que adelantó sus labores en el área de urgencias de la IPS Comfandi Torres, en cumplimiento de los horarios fijados en los turnos, y bajo las órdenes dadas por el jefe inmediato, con los elementos suministrados por la entidad; que debía asistir a capacitaciones y; que la función asignada no era de carácter temporal sino permanente, y propia del objeto social de la compañía.

Manifestó que debía tener disposición para cubrir los turnos que fueran necesarios, y que para modificar los asignados, debía contar con autorización del superior; que en la cláusula 24 del contrato se estableció la prohibición se subcontratar la ejecución del servicio; que debía solicitar permisos para ausentarse; que si llegaba tarde le descontaban las horas no laboradas; que el médico que no se presentaba sin previo aviso era llamado a rendir descargos; que de la cuenta de cobro se descontaba lo correspondiente para la seguridad social integral, así como por retención en la fuente.

Comfandi se opuso a las pretensiones, por cuanto no tuvo un contrato de trabajo con la actora sino uno civil. En cuanto a los hechos, aceptó que le suministraba elementos de protección, pero por su obligación de salvaguardar la vida

de los pacientes. También admitió la imposición de multas por el incumplimiento de turnos, pero porque el área de urgencias debe cumplir con una continuidad en el servicio. Negó todo lo demás.

Aclaró que el vínculo fue del 7 de febrero de 2013 al 14 de junio de 2014, y que, si bien se organizaban turnos, ellos eran concertados de acuerdo con la disponibilidad de los médicos.

Propuso las excepciones de carencia de derecho sustancial, inexistencia de la obligación, pago, prescripción, compensación y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia pronunciada el 13 de junio de 2019, resolvió:

> **Primero**. DECLARAR que la relación contractual de la señora PAOLA ANDREA OCAMPO MONTEALEGRE con C.C. [...] con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFANDI, estuvo regida por un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre 07 de febrero de 2013 hasta el 14 de junio de 2014
>
> **Segundo**. CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFANDI, a pagar a la señora PAOLA ANDREA OCAMPO MONTEALEGRE, los conceptos que a continuación se detallan, debidamente indexados a la fecha efectiva del pago con base en el IPC certificado por el DANE:
>
> [...]
>
> | | |
> |---|---|
> | PRIMAS | 4.8920.013 |
> | CESANTÍAS | 4.890.013 |
> | INT. CESANTÍAS | 438.714 |
> | VACACIONES | 2.457.136 |
> | | 12.675.877 |
>
> **Tercero**. CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA - COMFANDI, a pagar a la señora PAOLA ANDREA OCAMPO MONTEALEGRE los aportes al

sistema general de pensiones por el periodo comprendido entre 07 de febrero de 2013 hasta el 14 de junio de 2014.

Cuarto. NO DAR PROSPERIDAD a las excepciones de fondo propuestas por la Parte Demandada.

Quinto. CONDENAR a la Parte Demandada al pago de la suma de $760.553, por concepto de AGENCIAS EN DERECHO.

Sexto. ABSOLVER a la CAJA DE COMPENSACIÓON FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA — COMFANDI de las demás pretensiones reclamadas por la demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras las apelaciones de las partes, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de providencia del 5 de febrero de 2024, decidió:

Primero: ADICIONAR la sentencia 181 del 13 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de CONDENAR a Comfandi al reconocimiento y pago de la indemnización consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que arroja la suma de $55.605.279, conforme lo expuesto.

Segundo: ADICIONAR la sentencia proferida en primer grado, en el sentido de condenar a Comfandi al reconocimiento y pago de la indemnización establecida en el artículo 65 del CST, la misma se causa a partir del 15 de junio de 2014 hasta por 24 meses, esto es, el 15 de junio de 2016, se advierte que, para la liquidación se deberá tener en cuenta el último salario devengado al momento de finalizado el contrato de trabajo, esto para el 14 de junio de 2014, que lo fue por $3.679.862, este a su vez se divide en 30 días, arrojando $122.262 -un día de salario-, cifra que se multiplicará por 720 días, el resultado que resulte, es el que deberá cancelar la parte pasiva, y, a partir del mes 25, el empleador deberá pagar los intereses a la tasa máxima de la Superfinanciera hasta que se verifique su pago.

Tercero: CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida en primera instancia.

Cuarto: Costas en esta instancia a cargo de Comfandi y en favor de la demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Quinto: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

En lo que interesa al recurso de casación, dijo que no se discutía que la accionante prestó sus servicios a la demandada del 7 de febrero de 2013 al 14 de junio de 2014, por lo que de entrada se presumía la existencia de la relación laboral, siendo la pasiva la encargada de desvirtuar la subordinación, todo esto a la luz de los artículos 23 y 24 del CST, y la sentencia CSJ SL3126-2021.

Señaló que los testigos Héctor Fabián Camelo Cardona y René Ricardo Rodríguez Trochez fueron contestes al manifestar que la actora: prestó sus servicios a Comfandi, estuvo sometida a sus estatutos, seguía las órdenes del jefe de urgencias, recibía llamados de atención, cumplía horarios de acuerdo con los turnos asignados, en caso de llegar tarde debía reponer las horas o se las descontaban de su pago, debía justificar su inasistencia, estaba obligada a asistir a capacitaciones, le realizaban evaluación de rendimiento, la empresa le hacía descuentos a seguridad social integral, utilizaba los elementos suministrados por la compañía, y era esta quien proporcionaba la ambulancia en caso de que fuera necesario el traslado de un paciente.

Consideró que el vínculo fue subordinado,

> [...] pues el sentido común enseña que el área de urgencias requiere de una prestación de servicios de manera continua en pro de brindar atención segura y eficiente a los usuarios o pacientes que requieren el servicio, además, no se puede perder de vista que tal como lo expusieron los testigos de la parte activa, incluso, la de la pasiva, existían contratos de trabajo respecto de otros médicos que tenían las mismas calidades con las que contaba la demandante.

Expresó que no entendía cómo Comfandi pretendió disfrazar el verdadero vínculo que ató a las partes, cuando el

servicio prestado por la actora cumplía con el objeto social de la entidad, máxime cuando el área de urgencias debe estar en permanente funcionamiento, dada su necesidad social.

Agregó lo siguiente:

> Ahora, frente a los procedimientos y protocolos que debían cumplir los médicos generales, considera la Sala que tales aspectos resultan propias de la praxis médica, que por su naturaleza y su carácter de servicio público es una actividad reglada, vigilada y controlada por el Estado, lo que entraña que, independientemente del vínculo que una a los servidores con la entidad demandada, aquellos deben cumplir con unas normas y procedimientos, en su condición de prestadores de servicios de salud.
>
> Es así, que aunque el contrato suscrito por las partes, reviste legalidad, pues simula un acto jurídico válido, lo cierto es, que dicho documento por sí solo no resulta definitivo para desvirtuar la existencia del contrato laboral, por el contrario, la parte activa logró demostrar, más allá de la carga que le correspondía, que existieron los elementos propios de una relación subordinada que fue difuminada con los amplios controles y exigencias de la prestación de un servicio público tan importante como la salud, pero que salieron a flote según lo referido en precedencia, pues se logró evidenciar que por el tiempo que perduró la vinculación laboral, es decir, casi un año y medio, por las condiciones de subordinación y dependencia de las actividades desempeñadas por la demandante, las cuales eran del giro ordinario de la empresa, en tanto el servicio de urgencias debe estar, sin dubitación alguna, en actividad permanente y por obvias razones debe estar cubierto por personal de la salud, específicamente médicos, más el suministro de materias primas, insumos y equipos de la institución.

Afirmó que era evidente que los testimonios eran congruentes y coincidentes, además, que sus dichos eran corroborados con la cláusula 24 del contrato de prestación de servicios, en la que se plasmó que la trabajadora debía ejecutar su actividad de manera personal; y con la 9, que hacía referencia a que su función debía ser regida conforme a las normas del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad

en Salud, las políticas de atención al paciente, y las dadas por el Ministerio de Protección Social.

De lo anterior concluyó que no desvirtuó la presunción del artículo 24 del CST.

Respecto de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, recordó que la misma no era de aplicación automática, y dependía de la demostración de un actuar de mala fe del empleador. Enseguida razonó: *«En ese sentido, habiéndose declarado la existencia de un contrato de trabajo, con esta sanción, se tiene que, estando en firme la presunción de mala fe no desvirtuada por el empleador, ha de imponerse la misma a razón de un día de salario por cada día de retardo* […]*»*.

En cuanto a la del artículo 65 del CST, citó la providencia CSJ SL2338-2023 para sostener que la simple afirmación del empleador de tener la creencia de estar regido por una forma de vinculación diferente a la laboral, no lo exime de aquella. Así, vio que en el *sub lite*, desde un principio existió un vínculo de índole laboral con la actora, y que la mala fe del empleador quedó demostrada *«al tratar de enmascarar la relación laboral con un contrato de prestación de servicios»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia del *ad quem*, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo*, y en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones. En subsidio, solicita lo siguiente:

> **Primer alcance Subsidiario**, de mantenerse incólume la existencia del contrato de trabajo realidad junto con el pago de prestaciones y aportes a la seguridad social en pensiones, **CASE PARCIALMENTE** la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cali - Sala Laboral, para que, convertida en sede de instancia, **CONFIRME** la sentencia proferida por el Juzgado 6 Laboral del Circuito de Cali. **Segundo alcance Subsidiario**, de mantenerse incólume la existencia del contrato de trabajo junto con el pago de prestaciones y el pago de las sanciones previstas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la del artículo 99 de la ley 50 de 1990, **CASE PARCIALMENTE** la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cali, y convertida en sede de instancia, **Revoque** la condena que por pago de aportes a pensiones se impuso a la demandada, para en su lugar, se **Absuelva** por dicho concepto.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados por la demandante.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 23 y 24 del CST, en relación con los preceptos 64, 65, 186, 249 y 306 *ibidem*; 1 de la Ley 52 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; y 4 de la Ley 797 de 2003.

Le endilga los siguientes errores de hecho:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo realidad, en donde la actora prestó sus servicios sujeta a subordinación y dependencia

- No dar por demostrado, estándolo, que entre las partes se desarrolló vínculo civil de prestación de servicios entre las partes ajeno a signos de subordinación y dependencia.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que a la demandante se le impusieron turnos y/o horario en los que prestaba sus servicios.
- No dar por demostrado, estándolo, que la demandante fue la que dispuso los turnos u horarios para atender sus oficios.

Dice que esas equivocaciones se cometieron por la errada valoración de las siguientes pruebas:

a) Contrato de prestación de servicios {fls 16 y ss – 28 a 35 del pdf del cuaderno primera instancia}.

b) Testimonios de HÉCTOR FABIÁN CAMELO CARDONA, RENÉ RICARDO RODRÍGUEZ TROCHEZ y MARTHA LUCÍA RAMOS {audio de grabación audiencias}.

Y por la falta de apreciación de:

1. Propuesta de prestación de servicios ofrecida por la demandante a la demandada de fecha 25 de enero de 2013 {fl. 160 del pdf (fl. 142 a mano alzada) del cuaderno de primera instancia.
2. Cuentas de cobro por periodos junto con reporte de horas realizadas presentadas por la demandante {fls. 180 al 210 del pdf del cuaderno de primera instancia}.
3. Planillas de Turnos {fls. 211 al 227 del pdf. Del cuaderno de primera instancia}

Destaca que, en la referida propuesta del 25 de enero de 2013, fue la misma actora quien plasmó y ofertó las condiciones de sus servicios, así como la forma y tiempo en que los prestaría, quedando de esa manera consignado en el contrato. De ahí sostiene que aquellas no fueron impuestas, por lo que no pueden revelar signos de subordinación sino de autonomía de la demandante en cuanto al modo, tiempo y lugar en que iba a oficiar sus servicios, tal y como se cumplió. Añade que de esa manera quedó sin fundamento lo dicho por los testigos, quienes *«conllevaron al error en las disquisiciones*

a las que arribó el Tribunal y que ahora se acusa, pues la forma como se ejecutó el contrato encaja dentro de los servicios dispuestos por la demandante».

Asegura que las tablas de horas y turnos realizados solo reflejan las condiciones del servicio, tal como se dispuso en el documento mencionado, pero que al dejar de analizarlo se incurrió en un error al extraer del dicho de Héctor Fabián Camelo Cardona y René Ricardo Rodríguez Trochez, que ellos eran impuestos.

Dice que las obligaciones contractuales a las que se refiere el Tribunal no son prueba de subordinación, pues se trata de unas que son propias de los servicios de salud.

Alude que esta Corte ya se ha referido a las profesiones liberales como las de médico,

> [...] en donde la inteligencia y voluntad se destacan en el profesional que la atiende, surge su oficio de manera autónoma y a su vez acatando el dominio impuesto por la ley en el desarrollo del ejercicio profesional – protocolos y reglas impuestas por el Estado y/o protocolos propios de la actividad- amén de quienes sirven el oficio médico, dentro de la actividad y escenarios en donde se promueven los servicios de salud, confluyen necesariamente una serie de actos administrativos, de coordinación y de gestión propios de su naturaleza (autorizaciones de la red de salud, disposición de salas de cirugías y materiales, cumplimiento de protocolos legales frente al oficio profesional (médico) y guarda tutelar del Estado en los servicios de salud (EPS e IPS), coordinación de turnos entre otras) que no pueden asumirse como propios o achacándole signos de subordinación entre las partes – se ha sostenido en distintas decisiones de la Sala Laboral de Casación que: Las actividades propias de la coordinación en el servicio entre el contratante y contratista surge en razón de poder desarrollar de manera correcta el objeto de la actividad contratada, incluso recalcando que el contratista se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, que puede atribuirse por la necesidad del servicio el cumplimiento de unos horarios (Ej. programación y autorización de cirugías (depende

> de la red y aseguradoras – EPS, seguros- así como la disponibilidad de salas de cirugías), reporte de informes (consignación de datos historias clínicas, estadísticas de mortalidad, resultados de actividades) condiciones que pueden advertirse en las vinculaciones de carácter civil y que en nada las afecta frente a su naturaleza menos para decir que de ellas se desprendan signos de subordinación laboral.

Expresa que de acuerdo con la sentencia CSJ SL543-2013 si bien la asignación de horarios podría ser un elemento indicativo de subordinación, no necesariamente convierte a la relación en una de estirpe laboral, pues ello también puede darse en los vínculos de carácter independiente.

Argumenta que en casos como en el presente se debe estudiar de forma detallada las situaciones que lo rodean, comoquiera que las instituciones prestadoras de servicios de salud deben cumplir la normativa que las regula, por lo cual frecuentemente se ven compelidas a trasladar algunas de las obligaciones en quienes prestan el servicio de manera directa al paciente, como es el caso de los médicos, por lo que es importante analizar *«si la imposición y correlativo cumplimiento de las funciones que debe desempeñar el demandante, son derivadas del sistema de salud o, por el contrario, son las propias del contrato de trabajo»*. Y agrega:

> De lo transcrito en los apartados jurisprudenciales arriba enunciados, se extrae a la vez el yerro del Tribunal al atribuir que el servicio prestado se entendía sometido a una constante subordinación al someterse al cumplimiento de protocolos y procedimientos, como también deprecar la existencia de un vínculo laboral por el mero hecho de circunscribir el oficio prestado al giro u objeto social del contratante, o que se comprenda así al coexistir distintas formas contractuales de vinculación entre quienes prestan sus servicios, pues nada prohíbe dentro del ámbito contractual que entre las partes definan las condiciones en que se centrarán las obligaciones que pacten mutuamente, enrostrándolas bien dentro de cualquier modalidad permitida sin perjuicio que frente a otros se establezcan distintas formas de contratación.

Concluye que al quedar demostrado que las actividades no estuvieron sujetas a una continua subordinación, se desvirtúa la presunción del artículo 24 del CST, y por lo tanto no puede haber contrato de trabajo.

VII. RÉPLICA

La demandante trae apartes del contrato de prestación de servicios para explicar que Comfandi estableció condiciones laborales que se debían cumplir, y que son propias de un vínculo de esta connotación.

Aduce que la oferta comercial es un formato establecido por Comfandi, de hecho, tiene la misma litografía que los contratos.

Insiste en que sí estaba subordinada, ya que en el proceso quedó acreditado que para poder cambiar los turnos debía tener autorización del superior; además, tenía que asistir a las capacitaciones, lo cual fue ratificado por los testigos.

VIII. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó al concluir que entre las partes existió una relación laboral.

Como primera medida importa precisar que no se discutió en el juicio que la accionante prestó personalmente sus servicios a Comfandi, de modo que, como acertadamente lo sostuvo el *ad quem*, a ella le correspondía desvirtuar la presunción del artículo 24 del CST, para lo cual debía aportar

los medios de convencimiento que considerara suficientes e idóneos en orden a acreditar que el vínculo se dio de manera autónoma e independiente, en desarrollo de un régimen negocial diferente al laboral.

La subordinación, como concepto jurídico propio de las relaciones de trabajo dependientes, constituye el elemento que diferencia a estas de las civiles o mercantiles, muy apropiadas de la autonomía o la libertad del empresario que realiza sus actividades con absoluta discrecionalidad en cuanto a la cantidad, calidad y condiciones en que las ejecuta. Contrario a ello, la primera impone un sacrificio de esa independencia por parte del trabajador, a cambio de una remuneración.

La aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas establecido en el artículo 53 de la CP, implica garantizar los derechos del trabajador sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades, como en aquellos casos en los que en apariencia se ha celebrado un contrato de prestación de servicios, pero en la realidad lo que se verifica es uno marcado por la subordinación jurídica.

Así, dado el carácter tuitivo del derecho del trabajo, la presunción contenida en el artículo 24 del CST cumple una función esencial en el esclarecimiento de los anteriores aspectos, pues, una vez establecida la prestación personal del servicio, se deduce que ese nexo está regido por un contrato de trabajo.

En tales eventos, y como se dijo, a quien se beneficia de esa labor le incumbe desvirtuar la presunción legal y demostrar que el servicio se prestó con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial. Así lo ha comprendido la Sala en pacífica y reiterada jurisprudencia, vertida, entre otras, en las sentencias CSJ SL4816-2015, SL6621-2017, SL2885-2019, SL981-2019, SL3616-2020 y SL225-2020.

Ahora bien, la tensión creciente entre las nuevas formas de organización del trabajo y la subsistencia del contrato laboral, ha sido abordada por esta Corporación, confiriendo relevancia al haz de indicios (Recomendación 198 de la OIT), de cara a establecer la existencia o no del contrato de trabajo. Así, en la sentencia CSJ SL1439-2021, adoctrinó la Corte:

> **1.2. Los *«indicios»* de determinación de la relación de trabajo subordinada. Una mención especial al criterio de la integración en la organización de la empresa (Recomendación n.° 198 de la OIT)**.
>
> En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. 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.
>
> El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros indicios o elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada. Si, como atrás se afirmó, el poder de dirección y control que desemboca en subordinación es la razón de ser del contrato laboral, este poder puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos *indicios* relacionados en la Recomendación n.° 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales 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)[1].

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera

---

[1] En general, podría afirmarse que los indicios construidos por la Sala Laboral coinciden con los descritos en la Recomendación n. 198 de la OIT, instrumento que reseña los siguientes:

(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.

> autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo *para* un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.
>
> Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce *«en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo»*, premisa de la que se deriva suficientemente *«el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios»*[2].

A la luz de las consideraciones expuestas, pasa la Sala a revisar las pruebas singularizadas por la censura, con las que pretende desvirtuar la subordinación que encontró probada el Tribunal.

En cuanto a la propuesta de prestación de servicios, el contrato suscrito y las cuentas de cobro, basta con señalar que ellas no son suficientes para desvirtuar la relación de dependencia, ya que simplemente obedecen al método como formalmente aquella se desarrolló, pero que en nada cambia la realidad que procesalmente se acreditó. Se recuerda que el colegiado halló probado que la actora estaba subordinada a su empleador, quien le imponía asistir a reuniones, obedecer las órdenes del superior en el área de urgencias, le entregaba elementos para la ejecución de las funciones y le organizaba los turnos, que, de no cumplirse, le descontaba

---

[2] VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, César Augusto. Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. 2da ed. Bogotá: Universidad Libre, 2021, p. 129

en dinero o debía reponer las horas, situaciones estas que constituyen varios de los elementos subordinantes de los que trata la sentencia atrás citada.

Y es que, a pesar de lo anterior, el contrato de prestación de servicios mismo (f.° 28 a 35 digital) mostró desde un inicio que la relación estaba permeada por un alto grado de subordinación, ya que sus cláusulas dejan ver los requerimientos hechos por la empresa, que no son propios de un nexo independiente.

Nótese que en la cláusula **segunda** se le asignan los sitios en los que debía prestar el servicio; en la **sexta** (obligaciones del contratista), num. 3, se le impone: *«Cuidar de las instalaciones, elementos, bienes y equipos de COMFANDI, que deba usar para la prestación de sus Servicios, y responder por su daño o pérdida»*; y en el numeral 4 de la misma estipulación dice: *«Portar el carné que lo identifica como contratista independiente de COMFANDI»*; **en la novena** (seguridad del paciente), num. 7, se le obliga a procurar su constante aprendizaje y actualización en los temas propios del servicio contratado y para ello *«COMFANDI ofrecerá capacitaciones a LA CONTRATISTA durante la ejecución del contrato, y podrá evaluar el conocimiento de LA CONTRATISTA sobre el temario de dichas capacitaciones, con el propósito de verificar su idoneidad para la prestación del servicio»*; **en la vigésima** se precisa que en caso de que se incumpliera la prestación del servicio en la fecha y durante el periodo acordado, *«incurrirá por cada incumplimiento, en una multa a favor de COMFANDI, equivalente al valor de los honorarios correspondientes al total del tumo dejado de*

cumplir, ya sea de forma total o parcial […]*»*; y **en la vigésimo cuarta** se le impide ceder o subcontratar la ejecución del contrato *«sin la autorización previa y escrita de COMFANDI»*.

Las obligaciones impuestas desde el contrato resultan extrañas a un vínculo marcado por la autonomía e independencia, y más bien son propias de una relación en la que quien presta el servicio está subordinado a quien se beneficia de él.

Ahora, aunque la censura básicamente argumenta que los elementos con los que la actora cumplía las funciones eran suministrados por ella bajo el entendido de que era necesario para atender procedimientos y protocolos propios de una actividad reglada por el Estado, ello lo que corrobora, en últimas, es que aquel carecía de la autonomía técnica y administrativa que se predica de los contratistas independientes a la luz del artículo 34 del CST. En esa medida, lejos de contar con una estructura comercial propia, en realidad la prestadora del servicio se incorporó en una organización empresarial ya definida.

Y es que no escapa de la órbita de la Sala que el Tribunal precisó que las funciones de médico general, realizadas por la actora, eran del giro ordinario de Comfandi –situación que no se discutió-, lo que sin duda deja ver que desempeñó un cargo en la estructura empresarial y por esa misma vía, estaba integrada a la organización de la compañía, siendo este otro de los indicios de una relación subordinada de acuerdo con la sentencia citada en precedencia y la Recomendación 198 de la OIT.

Ahora, aunque se acepte que la posibilidad de organizar los turnos entrañe algún grado de autonomía, es innegable que la actora estaba limitada por instrucciones del empresario, por intermedio de quien en su momento ejercía como coordinador, y en todo caso, quedó reservada a una cuestión secundaria (programación del turno), mientras que la empresa conservaba la soberanía de las decisiones más relevantes acerca de la prestación del servicio, como el tiempo (horas de cada turno), lugar (en sus instalaciones), modo (con las herramientas y equipos suministrados por aquella), y según sus condiciones.

Todo lo anterior conduce a concluir que la accionante no tenía una verdadera capacidad para organizar la actividad para la cual fue contratada, sino que estaba sujeta a las directrices fijadas por la empresa, por lo tanto, carecía de autonomía para ello.

En ese contexto, para la Sala es forzoso colegir que la demandante no realizaba su actividad *«asumiendo sus riesgos, con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva»*, ya que fue contratada para desplegar una labor de forma personal, sin libertad para seleccionar y vincular personal que apoyara su gestión. Tampoco desarrolló una empresa propia, ni era titular y guardián de los riesgos que ocurrieran, ni mucho menos era propietaria de las herramientas de trabajo.

En lo tocante a que se trata de una médico, y que por tal condición se entiende que sus contratos no son de carácter subordinado, tal discusión ya fue zanjada por la

Corte al explicar que, cuando se trata de profesiones liberales en las que el sujeto que presta el servicio ejerce una actividad cualificada, no siempre debe considerarse como independiente o autónomo, pues hay que tener en cuenta que sobre ellos también aplica la presunción legal del artículo 24 del CST. Así se dijo en la providencia CSJ SL3345-2021:

> Precisamente, tratándose de profesionales liberales, es importante destacar que en la última providencia citada la Corte destacó que el solo hecho de que una persona ejerza una profesión cualificada -como en este caso la de médico-, 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 SL225-2020).
>
> Bajo esa perspectiva, debe tenerse claro que una situación es que por el ejercicio de su profesión estos profesionales tengan siempre una independencia técnica, y otra que la subordinación se advierta de forma distinta a la de otros trabajadores no cualificados. Precisamente en dichos asuntos, una respuesta adecuada a un caso dudoso podría extraerse de un análisis realizado en el marco de su integración o incorporación en la estructura de la compañía, esto es y como ya se anticipó, cuando la relación contractual tuvo como causa la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo del profesional liberal según sus necesidades organizativas y este no gozaba de una libre disposición de su tiempo de trabajo. Al respecto, en la mencionada decisión CSJ SL1439-2021 asentó la Corporación:
>
> *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 fábricas*[3] *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*

[3] 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).

de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación»[4]*. Por 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, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo).*

En ese contexto, en el plenario debe estar plenamente acreditado que el contrato de prestación de servicios se caracterizó por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, a fin de desvirtuar la presunción legal que respalda la prueba de la prestación personal del servicio en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Nótese que con lo anterior no se desconoce en modo alguno que en este tipo de contratación civil o independiente no están prohibidas la fijación de horarios, solicitar informes, establecer medidas de supervisión o vigilancia, y que incluso es válido impartir instrucciones o directrices en la ejecución del servicio, pues *«naturalmente al beneficiario de éstos le asiste el derecho de exigir el cumplimiento cabal de la obligación a cargo del prestador»* (CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 40121); actividad que se ha considerado como de *coordinación.*

Lo importante es que estas acciones no desborden su finalidad al punto de convertir tal *coordinación* en la subordinación propia del contrato de trabajo (CSJ SL2885-2019). Esto ocurre precisamente cuando esas instrucciones, fijación de horarios y supervisión o control de la labor se imparten en el marco de la inserción o disponibilidad del trabajador en la organización de la empresa, a tal punto que limiten su autonomía y autodeterminación de su tiempo de trabajo debido a los controles y seguimientos del empleador.

Por último, no es posible analizar los testimonios, comoquiera que esta prueba no es calificada en casación para demostrar el yerro fáctico.

En este contexto, no prospera la acusación.

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

IX. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Le endilga al Tribunal los siguientes errores de hecho:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo realidad ocultado bajo la figura de un contrato de prestación de servicios.
- No dar por demostrado, estándolo, que entre las partes se suscribió contrato de prestación de servicios, mediando oferta y condiciones dispuestas por la demandante, aceptado por la demandada, pactado de manera libre y por mutuo consenso entre las partes, desarrollado bajo ese convencimiento.
- No dar por demostrado, estándolo, que las partes extendieron actos propios que se correspondían conforme a la naturaleza del vínculo contractual pactado por prestación de servicios, por lo que la demandada actuó bajo los principios de buena fe y rectitud.

Dice que esas equivocaciones se cometieron por la falta de valoración de las siguientes pruebas:

a) Propuesta de prestación de servicios ofrecida por la demandante a la demandada de fecha 25 de enero de 2013 {fl. 160 del pdf (fl. 142 a mano alzada) del cuaderno de primera instancia.
b) Cuentas de cobro por periodos junto con reporte de horas realizadas presentadas por la demandante {fls. 180 al 210 del pdf del cuaderno de primera instancia}
c) Planillas de Turnos {fls. 211 al 227 del pdf. Del cuaderno de primera instancia}
d) Contrato de prestación de servicios {fls 16 y s.s. – 28 a 35 del pdf del cuaderno primera instancia}

Manifiesta que, sin mayor análisis, el juez de alzada sostuvo que no se logró desvirtuar la mala fe y que ella ocultó el vínculo real, sin tener en cuenta que fue la actora quien plasmó las condiciones en la propuesta de prestación de servicios, y así se fijó en el posterior contrato.

Aduce que del reporte de turnos no se puede extraer mala fe, pues ellos son congruentes con los servicios ofertados por la demandante, de hecho, lo que esto demuestra es un actuar correcto y en aceptación de las condiciones plasmadas contractualmente.

X. RÉPLICA

La accionante manifiesta que son muchas las pruebas que demuestran que la relación que los ató era de naturaleza laboral, siendo ello suficiente para encontrar probada la mala fe al desfigurar la naturaleza contractual.

XI. CONSIDERACIONES

De manera pacífica y reiterada, la jurisprudencia de la Corporación ha adoctrinado que el reconocimiento de la sanción moratoria no es automático, y que para efectos de determinar si es o no procedente, corresponde al juez abordar, en cada caso, los aspectos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de las obligaciones laborales (sentencias CSJ SL1430-2018 y CSJ SL2478-2018, reiteradas en la CSJ SL5595-2019). En concordancia con lo precedente, la forma en que se ejecute la relación de trabajo entre las partes es lo que determina si el empleador actuó o no desprovisto de buena fe.

Desde esa óptica, no puede considerarse como un actuar de buena fe el comportamiento de Comfandi al vincular a la actora a través de la figura de prestación de servicios, para la realización de labores misionales inherentes a su objeto social, máxime cuando el tiempo de

ejecución de esas actividades se prolongó por más de un año.

De allí que la mala fe de la enjuiciada quedó acreditada al haber utilizado una modalidad legal de contratación para disfrazar una relación que se caracterizaba por la sujeción personal del prestador del servicio respecto de quien se beneficiaba de este, que es lo que se conoce como subordinación jurídica.

Al respecto, sirven de soporte a las consideraciones precedentes el raciocinio desplegado por la Corte en la sentencia CSJ SL2885-2019, en la que, después de advertir que en la realidad existió un contrato de trabajo, concluyó que había lugar a la indemnización moratoria por ausencia de buena fe del empleador. Así lo explicó:

> Luego, el hecho de que el actor hubiese aceptado que suscribió un contrato de prestación de servicios, o que no haya presentado reclamo alguno durante la ejecución de la relación de trabajo que tuvo con el accionado, no socava la conclusión central a la que arribó el Colegiado de instancia, esto es, que las actividades que desarrolló lo fueron bajo la subordinación o dependencia de Caracol Televisión S.A. o, en otros términos, que en realidad existió un contrato de trabajo entre los litigantes.
>
> [...].
>
> Pues bien, aunque los anteriores documentos individualmente considerados dan cuenta de una aparente relación de trabajo autónoma e independiente, no erró el juez plural en su valoración, puesto que por sí solos son insuficientes para acreditar la buena fe del accionado, en la medida en que no demostró, como se señaló antes, otras razones que justificaran su actuar para sustraerse del pago de obligaciones laborales y no solo por el hecho de la celebración de contratos civiles o comerciales.
>
> Además, como lo estableció el ad quem, Caracol Televisión S.A. tuvo un control y direccionamiento total sobre el servicio prestado, lo que derruyó el argumento según el cual el vínculo que unió a las partes se rigió por un convenio de prestación de servicios.

> En síntesis, el Tribunal no erró al determinar que el actuar de Caracol Televisión S.A. estuvo desprovisto de razones atendibles constitutivas de buena fe y, por tanto, era procedente el reconocimiento de las sanciones objeto de controversia.

En tal sentido, no sale avante la acusación.

XII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia del *ad quem* por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 4 de la Ley 797 de 2003.

Le achaca los siguientes errores de hecho:

- ✓ Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada adeudaba el pago de aportes a seguridad social en pensiones.
- ✓ No dar por demostrado, estándolo, que los aportes a seguridad social en pensiones se realizaron al fondo al que se encontraba afiliada la demandante.

Asegura que esos yerros se cometieron por la falta de valoración de los siguientes medios de convicción:

1. Comprobante de pagos y retenciones visto a los folios 43 al 53 del pdf del cuaderno de primera instancia.
2. Certificado emitido por Colpensiones visto a folios 68 y 69 del PDF del cuaderno de primera instancia.
3. Escrito de demanda.

Advierte que desde el escrito de demanda la actora lo que pretendió fue la devolución de los porcentajes sobre aportes a pensión, es decir, que no planteó la falta de pago de las cotizaciones. Y dice:

> El anterior hecho se corrobora de los comprobantes de pagos – visto a folios 43 al 53 – de donde se advierte la retención de aportes a pensión dentro del rango porcentual que correspondía y que se verifican además del certificado emitido por Colpensiones que se adjuntó a folios 68 y 69 respectivamente, donde efectivamente aparecen acreditados los pagos que por aportes a pensión se generaban del vínculo contractual que ató

a las partes y en favor de la demandante, piezas procesales que pasó por alto analizar el Tribunal cuando del recurso de apelación se solicitó revocar las condenas impartidas por la parte demandada. Demostrado y acreditado así que se cumplieron los pagos de aportes al sistema en pensiones, contrario a la decisión adoptada, al constituirse la H. Sala de Casación en sede de instancia, en sentencia de reemplazo se sirva revocar la condena impuesta por dicho concepto y absolver a la demandada respectivamente conforme se solicita del alcance elevado.

XIII. RÉPLICA

Esgrime que el artículo 153 de la Ley 100 de 193 prevé la obligación del empleador de afiliar a sus trabajadores, *«con ello su obligación de la devolución de los aportes correspondientes a salud y ARL que fueron descontados en su integridad a la demandante doctora OCAMPO y la cotización en pensión durante dicho periodo de tiempo al correspondiente fondo de pensiones de la demandante»*.

Agrega que al estar demostrado en el plenario los descuentos que se le realizaron por concepto de salud, pensión y ARL, es obligación de la empresa devolver esos dineros.

XIV. CONSIDERACIONES

El Tribunal no se pronunció sobre la temática planteada por la recurrente en este cargo, y no lo hizo porque cuando aquella sustentó su apelación contra el fallo de primer nivel, nada dijo frente a la condena consistente en el pago de aportes a pensión, ya que su ataque se enfocó solo en dos puntos: *i)* que no existió contrato de trabajo sino uno civil; y *ii)* que no se tuvo en cuenta el testimonio de Martha Molina,

quien explicó las diferencias de los dos tipos de vínculos que celebraba la empresa.

De manera que el fallador plural, en virtud del principio de consonancia, no podía referirse a materias que no habían sido apeladas, y por ello, tampoco le es posible a la Sala acometer su estudio de fondo. Lo anterior, toda vez que *«[…] no es dable imputarle al juzgador la comisión de unos errores en relación con unos aspectos frente a los cuales no hubo pronunciamiento, precisamente porque no fueron materia de apelación»* (CSJ SL646-2013, reiterada entre otras, en las providencias CSJ SL13061-2015, SL13431-2016, SL5873-2016, SL13431-2016, SL8653-2016 y SL1803-2018).

El cargo no prospera.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho, la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos ($12.400.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XV. 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 cinco (5) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **PAOLA ANDREA**

OCAMPO MONTEALEGRE contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI** (**COMFANDI**).

Costas como se dijo 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: E861E14EB5D1F4D5C9C49B3A706BE1ED4F1F60C5119F6630DA7455642F5DD53B
Documento generado en 2025-05-19