GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL144-2025
Radicación n.° 66001-31-05-005-2021-00486-01
Acta 03

Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **INDIRA TATIANA FLÓREZ CASTAÑEDA** contra la sentencia proferida el 21 de febrero de 2024 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, dentro del proceso que le sigue a la **CLÍNICA LOS ROSALES S.A.**

I. ANTECEDENTES

Demandó la accionante a la pasiva, para que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido del 30 de noviembre de 2002 al 25 de marzo de 2020, el cual finalizó por despido indirecto. En consecuencia, pidió que se condenara al pago de las horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, aportes a seguridad social integral, reajustes de salario, las

indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST, 99 de la Ley 50 de 1990, y 2-3, de la Ley 52 de 1975.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que se vinculó a la demandada el 30 de noviembre de 2002; que los días 1º de diciembre de 2004 y 1º de febrero de 2006 suscribió contratos de prestación de servicios para realizar terapias respiratorias a pacientes hospitalizados y ambulatorios; que el 1° de enero de 2009 y el 1° de mayo de 2016 firmó otrosíes relacionados con la contraprestación, y en el último de ellos se plasmó que la duración sería de un año, con prórroga automática por un periodo igual si no había intención de las partes de finalizar la relación.

Manifestó que cumplía horarios, y que atendía las órdenes del líder de terapia respiratoria, y del director médico a través de circulares; que a partir del 1° de marzo fue vinculada mediante contrato de trabajo, pero con ese cambio fue desmejorada salarialmente, y le impusieron turnos imposibles de atender por condiciones familiares; que ante tales circunstancias, renunció el 25 de marzo de 2020, no como un acto voluntario, sino a raíz de los cambios que no le favorecían; que en la liquidación solo se incluyó el pago del periodo del 1° al 25 de marzo de 2020; que entre el 30 de noviembre de 2002 y el 28 de febrero de 2020 no le pagaron las acreencias laborales ni le hicieron los aportes a seguridad social integral.

Al contestar, la Clínica Los Rosales S.A. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó únicamente la existencia de un contrato de trabajo entre el 1° y el 25 de marzo de 2020, pero que lo que hubo antes, en el tiempo

indicado por la actora, fueron contratos de prestación de servicios, libres de subordinación y dependencia.

Presentó como excepciones de mérito las de inexistencia de la relación contractual laboral, de la obligación de pago por el contrato de prestación de servicios y por el de trabajo, buena fe de la demandada, mala fe de la actora, pago, compensación y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, mediante sentencia pronunciada el 6 de septiembre de 2023, resolvió:

> **PRIMERO**: DECLARAR que entre la CLÍNICA LOS ROSALES y (sic) INDHIRA (sic) TATIANA FLÓREZ CASTAÑEDA, existió un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado entre el 01-feb, 2006 y el 25-mar, 2020, por las razones expuestas.
>
> **SEGUNDO**: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción invocada por la CLÍNICA LOS ROSALES - frente a las pretensiones invocadas por INDHIRA (sic) TATIANA FLÓREZ CASTAÑEDA, que se generaron con anterioridad al 1 de septiembre de 2018, salvo los aportes a la seguridad social en pensión y cesantías.
>
> **TERCERO**: CONDENAR a la CLÍNICA LOS ROSALES, a pagar a INDHIRA (sic) TATIANA FLÓREZ CASTAÑEDA las siguientes sumas de dinero, causadas durante la vigencia de la relación laboral:
>
> Cesantías $38.209.789
> Intereses Cesantías $789.863
> Sanción no pago intereses $789.863
> Primas $7.433.941
> Vacaciones $4.802.076
> Sanción no Consignación Cesantías $45.411.806
> Indemnización moratoria 65 $70.008.196
>
> **CUARTO**: CONDENAR a la CLÍNICA LOS ROSALES a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST consistente en el pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre el valor de las prestaciones sociales adeudadas, que corren desde el 26 de marzo de 2022, y hasta que se efectúe el pago total de la obligación.

QUINTO: CONDENAR a la CLÍNICA LOS ROSALES a realizar el pago de los aportes pensionales a la Administradora de Pensiones y a la EPS en que se encuentra afiliada la demandante, correspondientes a los periodos de febrero de 2006, hasta el 28 de febrero de 2020. Dicho pago se efectuará mediante cálculo actuarial o los aportes que se adeudan con los respectivos intereses moratorios, teniendo como base los salarios dispuestos en el cuadro anexo.

CUARTO (sic): ABSOLVER a la CLÍNICA LOS ROSALES en lo restante.

SEXTO: CONDENA EN COSTAS a favor de la parte actora y cargo de la demandada CLÍNICA DE LOS ROSALES- en un 80%. Liquídense por secretaria.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, mediante fallo del 21 de febrero de 2024, decidió:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral 1° de la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por Indhira (sic) Tatiana Flores (sic) Castañeda contra Clínica Los Rosales S.A. para en su lugar declarar que el vínculo laboral entre las partes en contienda ocurrió entre el 01 de marzo y el 25 de marzo de 2020.

SEGUNDO: REVOCAR los restantes numerales de la decisión de primer grado para en su lugar negar las pretensiones.

TERCERO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la demandante y a favor de la demandada.

Dijo que el problema jurídico consistía en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo. Hizo referencia a los elementos esenciales del mismo, y que a la actora le bastaba con acreditar la prestación personal del servicio para dar paso a la presunción fijada en el artículo 24 del CST, trasladando así la carga probatoria a la accionada para desvirtuarla.

Afirmó que cuando se trata de profesiones liberales se deben estudiar las particularidades de su ejecución, pues

esas actividades se caracterizan por la libertad e independencia del sujeto que las ejerce, quien cuenta con una autonomía derivada del contenido estrictamente intelectual y del desempeño de las mismas.

Precisó que de acuerdo con la sentencia CSJ SL1021-2018, para analizar estas actividades y diferenciar si es autónoma o subordinada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- 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 adscribírselo a la entidad, que a quien lo ejecuta.

Señaló que en el caso concreto no había duda de que la demandante prestó sus servicios a la Clínica Los Rosales S.A. en virtud de un contrato de prestación de servicios, pues así lo confesó la demandada y se ratificó con los testimonios. De allí, dedujo que se podía dar paso a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, pero, que ello fue desvirtuado por la accionada.

Memoró que las labores realizadas por la actora eran las de terapeuta respiratoria en las instalaciones de la clínica, y que de acuerdo con el testimonio de Olga Ramírez, quien ostentaba la misma profesión, las labores realizadas por ellas consistían en toma de gases, evolución de historias clínicas, impermeabilizaciones de vías aéreas, posicionamientos de los

pacientes, monitoreo con ventilación mecánica y tratamientos según la patología, actividades para las cuales usaban su propio instrumental, pues todas llevaban su fonendoscopio y vibro – percutor, e incluso, compraban sus uniformes. Analizó que dicha testigo se refirió a las circunstancias de modo y tiempo en tres momentos:

1) a partir del año 2002, donde solo habían alrededor de 4 terapeutas por tratarse de una clínica pequeña, y entre ellas organizaban sus turnos;

2) *«que circunscribió al tiempo en que apareció el Doctor Morales, que les aseguró que no podía contratarlas a través de contrato de trabajo, pero sí por prestación de servicios y para ello se asignó una remuneración fija»*, tiempo durante el cual seguían organizando sus turnos, incluso las funciones, y diseñaron los protocolos de atención;

3) cuando la compañía creció, para el año 2016, se designó una coordinadora, quien asignaba los turnos de las 12 terapeutas, exigía un número mínimo de horas al mes, y no permitía que disfrutaran de vacaciones, *«tanto así que la declarante solicitó un permiso para acompañar a su cónyuge en una situación médica y no lo pudo hacer»*, pero que la demandante tenía una condición especial *«y era que ella sí negociaba sus turnos, pues tenía unas hijas pequeñas»*.

Adujo que el hecho de que ella pudiera modificar los turnos, evidenciaba libertad e independencia en el modo y tiempo que disponía para cumplir el objeto contractual.

Agregó que esa prueba testifical, además, generaba dudas sobre la credibilidad de lo narrado frente a la exigencia

de cumplimiento de turnos, pues se aportó un correo electrónico en el que la coordinadora solicitaba que se revisara cómo se asignaban, por si existían observaciones objetivas, y que adicionalmente fueran pensando en la organización de las fechas de fin de año con el fin de establecer si había voluntarios o si los rifaban, documento del que concluyó lo siguiente:

> [...] frente al rigorismo y extrema subordinación en el cumplimiento de los turnos sin posibilidad de cambio alguno, que tal exposición no obedece a la verdad acontecida, pues del documento citado se desprende que incluso para fechas especiales, la coordinadora proponía un sistema de rifas para asignar el turno e incluso que entre las mismas terapistas eligieran la prestación o no del servicio en dichas fechas.

Adicionó que al contrastar ese documento con el interrogatorio de parte de la demandante se podía concluir que la relación de la coordinadora con las terapistas no estaba enmarcada bajo una subordinación, sino que había una colaboración armónica en el cumplimiento del objeto contractual, como lo era ofrecer servicios de terapia respiratoria. Lo anterior, comoquiera que la actora admitió que si bien le asignaban la sección en la que prestaría el servicio (UCI, hospitalización, neonatos y urgencias), le permitían cambiar turnos con las compañeras, y los que hacía eran únicamente de día, pero que todo varió a partir de la suscripción del contrato de trabajo en el último mes, pues el director médico le dijo que debía prestar el servicio de la misma forma que todos los demás.

Refirió que la demandante también indicó que cuando requería tiempos de descanso, con anterioridad, le facilitaban la modificación. Y aunque programaban capacitaciones, no estaban obligadas a asistir.

Reflexionó que esta Corte ha enseñado que un horario puede ser indicativo de subordinación laboral, pero que tampoco es exótico a un contrato civil de prestación de servicios, y en este caso era relevante la libertad con la que la demandante disponía del tiempo.

Sumado a lo anterior precisó que aquella también reconoció, al describir sus actividades, que hacía rondas con los médicos, pero que ella era quien revisaba los resultados, por ejemplo, de los gases, y hacía los cálculos respectivos y concluía sí había o no cambios en el respirador. Además, señaló que se encargaba de hacer las modificaciones o de opinar sobre la mejoría del paciente.

Dijo que también se tomaron los testimonios de Ángela Gómez y Luz López, pero que estos no aportaban nada al caso.

Por último, refirió que la revocatoria sería frente al periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2006 y el 28 de febrero de 2020, pues no se discutió que entre el 1° y el 25 de marzo de ese último año, el vínculo fue de carácter laboral.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del *a quo*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, replicado por la pasiva.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida del artículo 53 de la CP, 23 y 24 del CST, *«que degeneraron en la inaplicación de los artículos 55, 62, 64, 65,127, 140, 158, 161, 168, 172, 173, 174, 177, 179, 181, 186, 193, 249 y 306 ibidem; del artículo 1º de la Ley 52 de 1.975; del artículo 99 de la Ley 50 de 1.990; y del artículo 22 de la Ley 100 de 1993»*.

Le endilga al Tribunal los siguientes errores de hecho:

- No dar por acreditado, estándolo, que mientras Indhira (sic) Tatiana Flórez Castañeda laboró en favor de Clínica Los Rosales S.A. como terapeuta respiratoria, ejecutó esa actividad cumpliendo horarios -*inclusive en días de descanso legalmente obligatorio*-, y sujeta a disponibilidad personal.
- No dar por comprobado, estándolo, que en el nexo entre la señora Flórez Castañeda y Clínica Los Rosales S.A. concurrían los elementos esenciales del contrato de trabajo, que consagra el artículo 23 *ejusdem*.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que la relación entre la señora Flórez Castañeda y Clínica Los Rosales S.A. era de naturaleza comercial.

Para demostrar el cargo, aduce que el asunto tratado en la sentencia CSJ SL1021-2018 es distinto al actual, ya que en aquella ocasión se estudió el caso de un odontólogo.

Manifiesta que el colegiado omitió apreciar algunas pruebas que acreditan la subordinación, como lo es el contrato de prestación de servicios suscrito el 1° de febrero de 2006, en el que se estipuló que las labores se cumplirían en las instalaciones de la accionada, y consistían en adelantar terapias respiratorias a los pacientes que les enviara la clínica con su orden de servicio.

Alude que entre el contrato suscrito en 2004 y el de 2006 hubo una variación en el sistema de pago, pues pasó de un esquema de tarifa a una asignación mensual, propio del servicio masificado vinculado a cantidad de horas laboradas, siendo este último un indicio de la incorporación al engranaje empresarial, como se dijo en las sentencias CSJ SL1439-2021 y SL3070-2023.

Resalta que del certificado de existencia y representación legal de la empresa se extrae que su objeto social es la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, laboratorio clínico, rayos x, maternidad, niños, pequeña cirugía, cirugía, y todo lo relacionado con la medicina general y especializada, así como la compra y venta de bienes inmuebles, equipo instrumental especial, etc., con el fin de mejorar y ampliar los servicios que presta. Añade que es un hecho notorio el crecimiento del centro de salud, por lo tanto, también el aumento de la exigencia en la ejecución de labores.

Esgrime que en los anexos de la demanda aparecen sendos cuadros de turnos asignados a los terapeutas respiratorios, los que demuestran la existencia de disponibilidad de personal, y prueban la correspondencia del número de horas de servicio impuestas.

Le reprocha al colegiado que, del testimonio de Olga Ramírez, solo hubiera considerado relevante lo relativo a la flexibilidad para definir los turnos, no para cumplirlos, pese a que aquella no solo corroboró la disponibilidad de personal, sino que también acentuó que debía solicitar permisos.

Opina que, a su parecer, el concepto de subordinación para el juez de alzada está más asociado al autoritarismo que a la autoridad, *«pero al margen de ese talante esclavista, es incontestable la circunstancia debidamente acreditada de que las terapeutas respiratorias adscritas a la Clínica Los Rosales S.A. tenían el deber indelegable de cumplir personalmente sus turnos de servicio»*.

Resalta que el *ad quem* descartó la existencia de la subordinación por el hecho de que pudiera ejercer la docencia, laborar en otras entidades, opinar acerca del estado de salud de los pacientes, y cambiar turnos con los colegas del mismo centro clínico, pero que, en todo caso, no podía adelantar, posponer o aplazar libremente su atención médica, o contratar a un tercero que la supliera. Dice que, avalar la interpretación del fallador plural de la alzada conduciría a que la subordinación terminara asimilada al monopolio, la servidumbre y la sumisión.

Arguye que desde una visión *iusconstitucional*, como la expuesta en la Recomendación *«138»* de la OIT, acogida por la jurisprudencia de esta Corte, se identifica a la subordinación con la ejecución de las funciones en el lugar indicado por el beneficiario del servicio; con la disponibilidad personal del trabajador para el cumplimiento de jornadas aun siendo estas flexibles; con la continuidad de los servicios en el tiempo; y con la integración en la organización empresarial; características que confluyen en el nexo contractual que existió con la Clínica Los Rosales S.A. Y concluye:

> Examinando el caso *sub examine* a la luz de la exposición precedente, se aprecia que la *prestación personal del servicio* y la

> *remuneración*, pacíficamente aceptadas por la *parte demandada* a través de *confesión*, convergen con la *subordinación* acreditada mediante los indicadores recién descritos; ergo, si el Tribunal hubiese apreciado el acervo probatorio adecuadamente *-en especial los contratos de prestación de servicios y los cuadros de turnos-*, habría aplicado los artículos 23 y 24 del C.S.T., que desarrollan el artículo 53 de la Constitución y, acatando los principios de *primacía de la realidad* y de *contrato realidad*, habría declarado que entre Indira Tatiana Flórez Castañeda y la Clínica Los Rosales S.A. existió un contrato de trabajo.

Por último, cita la sentencia CC T-388-2020, referente al contrato realidad con auxiliares de enfermería.

VII. RÉPLICA

Clínica Los Rosales S.A. sostiene que el cargo adolece de deficiencias técnicas que impiden su estudio de fondo, pues no individualiza los medios de prueba, ya sea como indebidamente valorados o dejados de apreciar, así como tampoco expresa dónde estuvo el defecto valorativo del Tribunal y su incidencia en la decisión acusada.

Sostiene que, pese a lo anterior, el *ad quem* no se equivocó en sus conclusiones, pues para ello tuvo en cuenta, entre otras, las siguientes evidencias y piezas procesales: el libelo genitor; el correo electrónico enviado por la coordinadora Norma Zulay Carvajal Vega a un número plural de personas, entre las que figuraba la demandante y la testigo Olga Clemencia Ramírez Duque; la declaración de esta última y el interrogatorio de aquella; el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 1° de marzo de 2020; y la carta de renuncia en la que se indicó *«solicitud terminación contrato de trabajo a término indefinido»*, de donde concluye que la decisión se fundó en medios de convicción que no fueron relacionados en el embate.

VIII. CONSIDERACIONES

Aunque es verdad que la demanda de casación omite enumerar los medios de prueba cuya apreciación equivocada o falta de valoración le endilga al fallo impugnado, también lo es que al examinar la argumentación que la sustenta, refulge con facilidad que lo que le reprocha la censura al fallo impugnado es lo siguiente: (i) omitir el análisis de los contratos de prestación de servicios suscritos en los años 2004 y 2006, el certificado de existencia y representación legal de la compañía, y los cuadros de turnos, así como (ii) examinar erróneamente el testimonio de Olga Ramírez, y el interrogatorio de parte que absolvió. Adicionalmente, aunque en la demostración también se hace alusión a argumentos de índole jurídica, basta con precisar que la Sala únicamente se ocupará de los de contenido fáctico, debido a la senda de ataque escogida.

Dicho esto, le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que entre las partes no hubo una relación laboral.

Como primera medida importa precisar que no se discutió en el juicio que la accionante prestó sus servicios a la demandada, 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.º 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 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*

---

[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.

> *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 identificadas por la censura, con el fin de determinar si la relación que ató a las partes realmente era una de estirpe laboral.

En los contratos de prestación de servicios de 2004 y 2006 (f.° 31 a 33 y 35 a 37), se acordó que las obligaciones del contratista serían las siguientes:

> 1- Realizar los procedimientos programados y las consultas externas autorizadas por la CLÍNICA con una oportunidad que no sobrepase los tres días hábiles. 5- (sic) Elaborar la historia clínica en forma clara y completa, teniendo en cuenta los requisitos por la ley o responder las interconsultas y dejar consignado su concepto por escrito en la Historia Clínica. 6- (sic) Registrar en forma precisa y en los formatos correspondientes todas las actividades realizadas. 7- (sic) Mantener una actitud de respeto y discreción frente a los pacientes y sus familiares. 8- (sic) formular los medicamentos autorizados por el POS (acuerdo 228 del CNSSS) en nombre genérico, firmar, sellar y anotar el número del registro médico en todas las fórmulas. 9- (sic) Informar al director médico toda anomalía o situación inusual que se presente en el servicio o en cualquier área de la Clínica. 10- (sic) Hacer sugerencias de cualquier servicio de la Clínica, manteniendo siempre una actitud atenta y de colaboración hacia todo lo relacionado con aspectos que puedan afectar negativamente la buena imagen de la institución. 11- (sic) Atender la totalidad de pacientes pertenecientes a Entidades que tengan convenios con la Clínica y que requieran de su especialidad. 15- (sic) Anexar y mantener actualizada la hoja de vida de los profesionales encargados de la atención de usuarios de la Clínica. 16- (sic) Mantener una comunicación permanente con la Dirección Médica o la Gerencia de la Clínica en miras a obtener un buen funcionamiento del contrato. 17- (sic) Contratar por su cuenta y riesgo todas las exigencias de la legislación laboral, el personal auxiliar para la atención de procedimientos. 18- (sic) Garantizar la prestación continua de servicio diagnóstico aun cuando sus equipos estén fuera de servicio por cualquier motivo.

---

[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

Analizados dichos documentos se puede constatar que la demandante carecía de autonomía, al punto que los procedimientos y las consultas que hacía eran los permitidos por la demandada, esta le pedía registrar las actividades en los formatos correspondientes, y como si esto fuera poco, ni siquiera tenía la libertad de formular los medicamentos que considerara, basada en su experiencia profesional, sino que debían ser los autorizados por el POS y en nombre genérico, tal como lo ordenó la compañía de forma estricta en ese documento.

Adicionalmente, debía atender *«la totalidad de pacientes pertenecientes a Entidades que tengan convenios con la Clínica y que requieran de su especialidad»*, lo que deja ver con claridad que no eran los escogidos por ella, sino, los impuestos por la accionada.

Ahora, aunque el Tribunal dedujo que la actora gozaba de independencia intelectual porque opinaba frente a la mejoría de los pacientes, ello solo obedecía a otra orden dada por la clínica, pues en el documento relacionado le solicitó *«dejar consignado su concepto por escrito en la Historia Clínica»*.

Lo anterior deja ver que la actora efectivamente estaba subordinada a la demandada. Sumado a ello también existen otros criterios indicadores de la existencia del contrato de trabajo que no pueden ser pasados por alto por la Sala, como lo son la continuidad en el trabajo (estuvo vinculada por más de 17 años), la clínica era la única beneficiaria del servicio prestado por la accionante, y las labores se ejecutaban en sus instalaciones.

Además, la operaria cumplía una jornada u horario de trabajo, como se puede constatar con la lista de turnos relacionados a folios 42 a 98, tal como lo arguye en el recurso impetrado. Es cierto que ella señaló que dichos tiempos podían ser intercambiados con otras compañeras, lo que podría entrañar algún grado de autonomía. Sin embargo, es innegable que estaba limitada por las instrucciones del empresario, por intermedio de la persona que en su momento ejercía como coordinador, pues nótese que siempre debía estar una terapista disponible.

De cualquier manera, lo concerniente a la programación del turno vino a ser una cuestión secundaria, mientras que la empresa conservaba la soberanía de las decisiones más relevantes acerca de la prestación del servicio, como el tiempo (periodo del turno), lugar (en sus instalaciones) 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.

Ahora, el hecho de que aquella también fungiera como docente no desacredita en lo absoluto la relación laboral existente con la enjuiciada, pues el artículo 26 del CST permite la coexistencia de contratos de trabajo.

Tampoco escapa de la órbita de la Sala que, según el certificado de existencia y representación legal, el objeto social de la Clínica Los Rosales S.A. (f.° 13 a 28) es el de la *«prestación de servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios,*

laboratorio clínico, rayos x, maternidad, niños, pequeña cirugía, cirugía, y en fin, todo lo relacionado con la medicina general y especializada», y en el *sub lite* no ha sido objeto de discusión que la actora fungía como terapista respiratoria, lo que ratifica, sin duda, 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.

En ese contexto, para la Sala es forzoso colegir que la actora 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. Tampoco desarrolló una empresa propia, sino que, por el contrario, solo podía atender los pacientes autorizados por la accionada.

Así, las consideraciones expuestas en precedencia son suficientes para deducir la existencia de los yerros fácticos aducidos por la censura, a partir de la prueba calificada. Ello permite examinar las que no lo son, como el testimonio de Olga Ramírez (min. 2:25:40, audiencia del 30 de agosto de 2023), quien manifestó que debían cumplir unos turnos, así como laborar un número mínimo de horas al mes, y que atendían los pacientes que estaban en la clínica, no externos y, aunque la deponente señaló que podían cambiar los turnos con antelación, como se dijo anteriormente, ello no desdibuja la subordinación a la que estaba sometida la actora al momento de prestar el servicio.

En consecuencia, habrá de casarse la decisión impugnada. Sin costas, dada la prosperidad de las acusaciones.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia no hay lugar a examinar la apelación de la parte actora, pues al formular el alcance de la impugnación del recurso extraordinario, aquella pidió que una vez fuera casada la sentencia del Tribunal, fuera confirmada la del *a quo*.

En cuanto a la apelación de la accionada, solo se estudiará lo concerniente a la imposición de las sanciones moratorias, comoquiera que el otro punto de ataque fue la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo, y fue ello lo que se resolvió en sede casacional.

Bien, 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 (CSJ SL1430-2018, SL2478-2018 reiteradas en 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 así el comportamiento de la accionada al contratar 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 espacio superior a los diecisiete años.

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, sirve 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 consecuencia, es procedente el reconocimiento de dichas sanciones, razón suficiente para confirmar en este aspecto la providencia apelada.

Las costas de la alzada quedan a cargo de la pasiva.

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, **CASA** la sentencia proferida el veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **INDIRA TATIANA FLÓREZ CASTAÑEDA** contra **CLÍNICA LOS ROSALES S.A.**

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: **CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, el seis (6) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: **COSTAS** de la alzada 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
Salvamento de voto



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: C748F903F06CB4841D6FAC8BB208437C21B1AE1B90243DB4A270F73D4DE63AC4
Documento generado en 2025-02-11