OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL352-2024

Radicación n.° 96938

Acta 06

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **SISMÉDICA SAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de julio de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS** contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Miguel Antonio Coba Ballestas demandó a Sismédica SAS, con el fin de que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo, el cual se ejecutó del 1 de noviembre de 2016 al 18 de mayo de 2018, y finalizó por decisión unilateral e injusta del empleador.

Asimismo, pidió se estableciera que le adeudan horas extras, dominicales, festivos, cesantías, intereses sobre estas, prima de servicios y vacaciones causadas por todo el tiempo laborado; la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, correspondientes al mismo lapso.

En consecuencia, solicitó el reconocimiento y pago de las acreencias mencionadas, lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita*, y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó servicios personalmente como médico asistencial en favor de Sismédica SAS, durante los extremos temporales referidos, de manera ininterrumpida; que la vinculación se realizó mediante contratos de prestación de servicios; que cumplió horario de trabajo en turnos de 24 horas desde las 7 a.m. hasta las 7 a.m. del otro día, cada tercer día, excediendo los horarios establecidos por el Ministerio de Trabajo, en la unidad medicalizada del peaje de San Onofre; luego, en la base de Tolú y, finalmente, en el peaje de San Antero.

Precisó que, durante la relación laboral estuvo bajo la continua subordinación y dependencia por parte del supervisor y coordinador asignado por la entidad demandada, quien distribuía órdenes, vigilaba el cumplimiento del horario, autorizaba los cambios de turnos y, además, era a quien tenía que reportarle las novedades;

que no tenía autonomía para desempeñar sus funciones; que la dotación de trabajo era suministrada por la accionada, entre ellas un carnet que lo identificaba como trabajador de Sismédica SAS; que estaba obligado a asistir a capacitaciones programadas por la empresa; y que durante la prestación de los servicios siempre estuvo acompañado de un conductor y una enfermera, quienes sí estaban vinculados laboralmente con la empresa.

Indicó que su remuneración fue de $200.000 por cada turno de 12 horas, por lo que percibió un promedio mensual de $4.000.000 a título de honorarios; que no recibió remuneración alguna por concepto de horas extras, dominicales y festivos; y que el 18 de mayo de 2018 la entidad demandada le comunicó que el vínculo contractual finalizaba por incumplimiento de las obligaciones.

Igualmente, aseguró que la convocada le exigió afiliarse como trabajador independiente a los sistemas de salud y pensiones; que le realizaban descuentos mensuales por retención en la fuente e ICA; y que no le fueron reconocidas las acreencias laborales reseñadas.

Al dar respuesta a la demanda (f.° 85), la parte accionada se opuso a las pretensiones; y en cuanto a los hechos, señaló que era cierto que las partes celebraron un contrato de prestación de servicios; que se benefició de las actividades prestadas personalmente por el demandante como médico asistencial de ambulancia medicalizada; que ejercía por turnos de 24 horas, desde las 7 a. m. hasta las 7

a. m. del otro día; que la labor fue ininterrumpida desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 18 de mayo de 2018; y que realizaba los descuentos por los conceptos de retención en la fuente e ICA. Frente a los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos, no le constaban o se trataba de meras apreciaciones subjetivas.

En su defensa manifestó que jamás sostuvo con el demandante un contrato de trabajo, por cuanto celebraron y ejecutaron uno de prestación de servicios de carácter civil, el cual aceptó; por tanto, no existe obligación alguna a su cargo.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 16 de septiembre de 2021, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre el demandante MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS y la DEMANDADA SISMÉDICA SAS, existió un contrato de trabajo realidad a término indefinido que inició el 1 de noviembre de 2016 y finalizó el 18 de mayo de 2018, conforme a la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada SISMÉDICA SAS a pagar al demandante MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS la suma de NUEVE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA y SIETE MIL QUINIENTOS ($9.287.500) por concepto de HORAS EXTRAS LABORADAS, DOMINICALES Y FESTIVOS, conforme a la parte motiva de esta providencia.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la Demandada SISMÉDICA SAS a pagar al demandante MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS la suma de CINCO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS

MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS ($5.466.666) PESOS, por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, contemplada en el artículo 64 del CST, conforme a la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a la Demandada SISMÉDICA SAS a pagar al demandante MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS las sumas y conceptos que se relacionan así:

AUXILIO DE CESANTÍAS: $6.200.000
INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS: $1.153.200
PRIMA DE SERVICIOS: $6.200.000
VACACIONES: $3.100.000

QUINTO: ABSOLVER a la Cooperativa (sic) demandada de las demás pretensiones incoadas en contra de la parte actora, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEXTO: CONDENAR a la demandada SISMÉDICA SAS a pagar las COSTAS y AGENCIAS EN DERECHO, las que se tasan en la suma de DOS MILLONES DE PESOS ($2.000.000).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al desatar los recursos de apelación interpuestos por las partes, mediante providencia del 29 de julio de 2022, resolvió:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral quinto de la sentencia proferida el 16 de septiembre de 2021, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a la demandada de las demás pretensiones elevadas en su contra, para en su lugar, CONDENAR a la demandada SISMÉDICA S.A.S., a pagar al actor la indemnización del artículo 65 C.S.T. en la suma de $96.000.000, y a partir del inicio del mes 25 deberá cancelar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre las sumas respecto de las cuales se emitió condena por los concepto de cesantías y prima de servicios, de conformidad con los argumentos referidos en la parte motiva de esta decisión

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primera instancia, por las razones expuestas en precedencia.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico establecer si existió un contrato de trabajo entre las partes; y «*si procede la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CS.T.*»

En primer lugar, frente a la existencia del contrato de trabajo, indicó que debía verificar si el sentenciador de primer grado se equivocó al considerar «*no desvirtuada la subordinación laboral*».

Precisó que no era objeto de controversia que entre las partes se pactó un contrato de prestación de servicios, el cual estuvo vigente entre el 1 de noviembre de 2016 y el 18 de mayo de 2018, cuyo objeto fue la prestación de servicios como médico asistencial por parte del actor en favor de la sociedad demandada, aspectos que habían sido aceptados desde la contestación de la demanda y, además, acreditados con los documentos obrantes a folios 29-31 y 91 del expediente digital.

Luego de aludir al contenido de los artículos 22 y 23 del CST, explicó que bastaba con demostrar la prestación personal del servicio y los extremos temporales para presumir que esa relación estuvo regida por un contrato de trabajo; correspondiéndole al empleador que pretenda exonerarse de la obligación generada por dicha presunción, demostrar que el vínculo no fue de carácter laboral (CSJ SL1389-2020 y CSJ SL1390-2020). Insistió en que «*el operador judicial no tiene que verificar si la relación laboral se*

hizo bajo subordinación, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó»; y que la presunción también operaba tratándose de profesiones liberales (CSJ SL4347-2020).

Al incursionar en el análisis de los medios de convicción, afirmó que además del contrato de prestación de servicios y la carta de terminación del 18 de mayo de 2018, estaban los siguientes: hoja de vida; formulario de registro único tributario e inducción de personal; consentimiento informado; certificación emitida por la pasiva, fechada también el 18 de mayo de 2018, en la que se indicaba que el demandante estuvo vinculado con esa sociedad mediante un contrato civil de prestación de servicios como médico, desde noviembre de 2016 a mayo de 2018; certificación del 24 de febrero de 2017, en la que constaba, además de lo ya dicho, que el valor promedio mensual de honorarios ascendía a $3.800.000; certificación de las funciones ejecutadas por el actor, del 5 de diciembre de 2017; misiva dirigida a los contratistas por parte de Sismédica SAS del 9 de octubre de 2017, en «*la que informan de la aplicación del "SG-SST Decreto 1072 Resolución 1111*"»; examen médico ocupacional, acta de entrega de dotación y elementos de protección personal – inicio de operación; formatos de programación de turnos; facturas de pagos desde junio de 2017 hasta mayo de 2018; y cinco fotografías en las que aparecía el actor con dotación de la accionada. (f.os 19-21, 23, 25, 27, 33-40, 42, 43, 45-90 y 99-100).

Igualmente, destacó que el representante legal de la accionada al absolver el interrogatorio de parte indicó que el

promotor del proceso fue contratado para prestar servicios profesionales como galeno, quien por disposiciones legales y de seguridad debía portar uniforme, el cual era proporcionado por la empresa; que el «*gestor suministraba una serie de turnos que eran los que se comprometía a prestar*», de manera que debía estar pendiente de cualquier accidente que ocurriera en la vía y que «*el médico reportaba su asistencia a la central de operaciones de la empresa*».

Agregó que el absolvente también señaló que los servicios que contrató la empresa consistieron «*en una asistencia de transporte medicalizada, lo que implica que existe una ambulancia con todo el equipo médico, los cuales son de propiedad de esa demandada*»; que no estaba seguro de que el demandante hubiese participado en capacitaciones y que no había un coordinador que impartiera instrucciones al accionante para desarrollar su labor. Reiteró que los turnos los escogía el demandante y los informaba a la empresa; que no podía dejar de asistir a su jornada de trabajo por cuanto tenía que prestar sus servicios como médico y, además, el contrato establecía que debía permanecer en la ambulancia pendiente de cualquier incidente que pudiese presentarse en la vía.

Luego refirió al interrogatorio de parte absuelto por el promotor del proceso, respecto del cual manifestó que, a pesar de que aceptó la suscripción del contrato de prestación de servicios y su naturaleza civil, dicho tipo de vinculación:

> […] se desvirtuó en tanto debía cumplir horarios y recibir instrucciones del supervisor de nombre FELIPE MENDEZ y

asistir a capacitaciones, además recibía dotación de la accionada. Adujo que no podía delegar la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa, y debía reportar su ingreso y salida a la Concesionaria Ruta del Mar y al supervisor de la empresa demandada.

Que el 7 de cada mes debía entregar una planilla a la empresa reportando los turnos realizados en el mes anterior para la liquidación, cuyo pago se realizaba entre el 20 y el 25 de cada mes, para lo cual igualmente debía verificar los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y el Supervisor revisaba que efectivamente se hubiesen cumplido tales turnos; de esa forma presentaba cuenta de cobro para el pago de los honorarios según un formato que le había suministrado Recursos Humanos con el logo de SISMEDICA para tal fin, acotando que eran dos formatos, el de turnos y el de la factura; también indicó que ingresó el 1° de noviembre de 2016 en la base del peaje de San Onofre, después pasó a la base de Tola Coveñas y después a San Onofre, sin que se hubiese concertado tal aspecto.

Enfatizó que el 17 de mayo de 2018 asistió a su turno de 24 horas y siendo las 8:00 am del día siguiente se le informó la terminación del contrato, sin previo aviso ni justificación alguna.

Acto seguido se refirió al testimonio de Richard Julio Berrío, quien laboró del 1 de diciembre de 2015 hasta el 30 de junio de 2017 para la demandada, en una ambulancia como médico, atendiendo los accidentes que se presentaran en la vía.

El testigo afirmó que eran supervisados por Felipe Méndez vía telefónica o presencialmente; que trabajaban 24 horas cada tres días; que tenían que reportar la entrada y salida del turno y los cambios o reemplazos; que el actor empezó a laborar después de él en ese mismo peaje, siendo posteriormente trasladado; agregó que eran tres médicos en turnos de 24 horas; que las cuentas de cobro eran verificadas por el supervisor y se «*solucionaban*» previo pago de los aportes al sistema de seguridad social. Señaló que la coordinación de los turnos la realizaba el señor Méndez y que

una vez asignados, no se podían ausentar del lugar; que los auxiliares y conductores sí estaban vinculados mediante contrato laboral; y que asistieron a capacitaciones y reuniones de forma obligatoria, pues si no lo hacían les llamaban la atención.

Acto seguido aludió a lo dicho por el testigo Efrén Gómez Alcázar, quien laboró como conductor de la ambulancia. Este afirmó que trabajó con el actor prestando turnos de 24 horas en el mismo peaje; que cuando se presentaba un siniestro se comunicaban con el supervisor Felipe Méndez y la concesión, quienes les autorizaban la salida; que si tenían que ausentarse debían informar al supervisor; y que la dotación que les daban era de uso obligatorio.

Después, acotó que, de conformidad con lo previsto en los artículos 60 y 61 del CPTSS, advertía que el promotor del litigio prestó servicios como médico asistencial para Sismédica SAS del 1 de noviembre de 2016 al 18 de mayo de 2018; y que al analizar el material probatorio «*no se puede concluir* que se *haya desvirtuado la subordinación que se desprende de la aplicación del artículo 24 del C.S.T.*»

Lo anterior por cuanto el representante legal de la demandada había admitido que el demandante debía portar el uniforme que la accionada le suministraba para desarrollar sus funciones; que tanto la ambulancia como los equipos médicos que utilizaba para ejercer sus actividades eran de propiedad de la empresa; que no podía ausentarse ni

dejar de asistir a su jornada de trabajo, por cuanto el contrato que suscribieron las partes así lo imponía, aspecto que se colegía de la cláusula 7 y de la certificación del 5 de diciembre de 2017.

Advirtió que dichos aspectos fueron reiterados por el testigo Richard Julio Berrío, quien también laboró como médico para la accionada y era quien recibía el turno al demandante, y había ratificado lo relacionado con el uso y suministro del uniforme; que los turnos que debía cumplir el actor eran coordinados y controlados por el supervisor Felipe Méndez, sin que pudieran hacer modificaciones, incumplir el horario o delegar sus funciones a un tercero, tal como lo sostuvo el actor en su interrogatorio de parte, pues «*advirtiéndose que, a contrario sensu a lo que señaló el Representante Legal de la demandada, el actor no era quien escogía los turnos, máxime que los formatos en los que se indicaban los turnos y se hacia el cobro de los mismos eran formatos que también suministraba la pasiva».*

Afirmó que tal versión del testigo gozaba de credibilidad, por cuanto provenía de un compañero de trabajo que desempeñaba el mismo cargo y, además, era el encargado de recibirle el turno; por tanto, le constaban las condiciones en las que se desarrollaron los contratos pactados con la demandada.

Así mismo, expresó que el testigo Efrén Gómez Alcázar fue contundente en señalar que había laborado con el demandante en varios turnos, y que cuando ocurría un

siniestro se comunicaban con el supervisor y la concesión, los cuales autorizaban si la atendían, lo que mostraba la falta de autonomía del actor en cualquier decisión que impactara directamente su gestión.

Finalmente, insistió en que el promotor de la litis cumplía horario de trabajo, no podía ausentarse de su sitio de labores sin previo consentimiento del supervisor asignado por la encartada, atendía instrucciones, asistía a capacitaciones y portaba el uniforme que la demandada le suministró; por consiguiente, tales circunstancias dejaban en entredicho la calidad de contratista autónomo e independiente.

Añadió que, si bien en los contratos se acordó el pago de honorarios y algunos parámetros para llevar a cabo la actividad, tales circunstancias no debían desbordar la naturaleza del acuerdo contractual, como se advertía en el caso de marras, pues «*se denota la subordinación sin plena autonomía e independencia del actor frente a la demandada*».

En lo que respecta a la inconformidad de la pasiva frente a la imposición de la indemnización por despido sin justa causa, dijo que, conforme a la jurisprudencia reiterada de esta Corte, le corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador, la justa causa invocada para la terminación del contrato (CJS SL18082-2016, CSJ SL4416-2021 y CSJ SL4233-2021, entre otras); y que estaba acreditado el despido con la carta del *18 de mayo de 2018* (f. ° 91) (Subrayado de la Sala).

El Tribunal procedió a citar textualmente el contenido de la misiva de terminación, en la que se informó al actor que la compañía decidió terminar el contrato civil de prestación de servicios por:

> [...] incumplimiento de sus obligaciones contractuales, pues el día 16 de diciembre de 2017 trasladó a un paciente hacia la ciudad de Sincelejo en la UM 125 un total de 60 Km aproximadamente sin hacer la respectiva Historia Clínica y utilizando medicamentos como (Midazolam), líquidos apósitos etc. Se debe mencionar que este medicamento (Midazolam) no se puede justificar en gasto precisamente por no realizar la respectiva Historia Clínica.

Después de aludir a lo dicho en la demandada inaugural, así como a las consideraciones esbozadas por el sentenciador de primer grado, afirmó que éste había analizado la conducta endilgada por la demandada, conforme a lo reseñado en el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del CST, «*aspecto que no fue reprochado por la enjuiciada en la alzada*».

Así las cosas, dijo, la aludida disposición consagra dos situaciones diferentes que se consideran como justa causa para terminar el contrato de trabajo; siendo la primera, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, en los términos señalados en los artículos 58 y 60 del CST; mientras que la segunda, se circunscribe a las faltas graves que se califiquen en pactos, convenciones, laudos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos.

Añadió que, conforme a la jurisprudencia, las obligaciones que incumben al trabajador, tratándose de

causales propias del CST, deben ser evaluadas por el juez y no por las partes; mientras que las establecidas en pactos, convenciones, contratos de trabajo o reglamentos, «*deben ser entendidas como tal*» (CSJ SL2309-2020 y CSJ SL187-20418). El efecto citó algunos apartes de esta última.

Acto seguido expuso:

> Así entonces, de entrada, advierte la Sala que, si bien la omisión endilgada por la demandada al actor podía encuadrarse como falta grave en aplicación de lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del CST, […]
>
> Tal como lo indicó el *a quo*, no existe documento alguno que permita colegir que una falta de diligenciamiento de la Historia Clínica era considerada una falta grave que diera cabida a la terminación del contrato, pues la cláusula sexta de dicho documento señala "*Teniendo en cuenta que dentro de las obligaciones del CONTRATISTA se encuentra el diligenciar correctamente y dentro de los parámetros de oportunidad y calidad, la información, los formatos, guías y documentos que requiera el CONTRATANTE, y en caso de existir daños ocasionados intencionalmente, o pérdida de los equipos que hacen parte integral de la dotación e inventario de las ambulancias de SISMEDICA LTDA, se descuente de honorarios que recibe EL CONTRATISTA*", aspecto que si bien se indica en el numeral 6 de la certificación de funciones emitida al actor por la demandada del 5 de diciembre de 2017, no se habla de que tal incumplimiento conlleve a una falta grave que de fin al contrato.
>
> Además, tampoco obra pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento en el que se estipulan (sic) esa infracción con dicho calificativo, como lo advirtió el fallador de primer grado, de modo que no se logró demostrar que el despido se hubiese ajustado a derecho, pues nótese que analizados los diferentes medios de prueba en conjunto, nada se acreditó frente a las circunstancias de modo, tiempo y lugar sobre lo verdaderamente sucedido frente a la presunta configuración del despido, aunado a que no se evidencia que la pasiva haya llamado a rendir descargos al actor por el hecho en cuestión, o que de diciembre de 2017 a mayo de 2018 haya adelantado alguna investigación frente al incumplimiento en delgado, siendo evidente la falta de inmediatez entre la ocurrencia del supuesto de hecho y la terminación, tal como lo señaló el *a quo*, lo que conlleva a confirmar la condena impuesta […]
> (Subrayado de la Sala).

Frente a la indemnización moratoria, indicó que su finalidad era proteger los derechos de los trabajadores, vulnerados por el incumplimiento de las obligaciones legales a cargo de su empleador, por lo cual la ley ha previsto sanciones económicas destinadas a reparar el quebranto que estas conductas causan al trabajador, incluyendo la del no pago oportuno de las prestaciones causadas a la finalización del contrato consagrada en el artículo 65 CST.

Exteriorizó que su imposición debe estar antecedida de un análisis conforme con las peculiaridades de cada caso, tal como lo ha señalado esta Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL3614-2020. Además, 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 su procedencia, tal como se aprecia en las providencias CSJ SL1433-2022 y CSJ SL1233-2022, de las cuales citó algunos apartes.

Recalcó que, contrario a lo afirmado por el juez de primer grado, observaba que el demandado al contestar la demanda inicial dijo que vinculó al demandante mediante un contrato civil de prestación de servicios, ese hecho «*per se no denota un actuar de buena fe, sin que haya aportado prueba alguna distinta del contrato*» que corrobore la convicción de haberse ejecutado una actividad autónoma e independiente; pues, *a contrario sensu,* se demostraron actos de subordinación que conllevaron a la declaratoria del contrato deprecado, siendo evidente el actuar desprovisto de buena fe de la sociedad accionada ante las obligaciones que como

empleador de correspondían «*evadiendo así la ley laboral*».

Por tanto, debía revocar la decisión del fallador de instancia para, en su lugar, condenar a la demandada al pago de la indemnización moratoria.

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 la recurrente demandada que la corporación case la sentencia acusada, para que, en sede de instancia, revoque la providencia de primer grado «*en cuanto declaró la existencia de una relación laboral entre las partes en litigio e impuso condena por concepto de cesantía intereses a la cesantía, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos y la confirme en cuanto absolvió de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002*».

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica.

La Sala abordará el estudio de manera conjunta de los cargos primero y tercero, por cuanto están orientados por la misma vía y su argumentación se complementa; luego se hará lo propio con el segundo.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa por la vía indirecta la aplicación indebida de los artículos 24 del CST, en relación con los artículos 13, 16, 22, 23, 27, 37, 45, 47, 54, 65, 127, 128, 158, 186, 189, 249, 254 y 306 *ibidem;* 99 de la Ley 50 de 1990; y 8 de la Ley 153 de 1887, que condujo a la infracción directa de los artículos 1494, 1502, 1618, y 1760 del CC.

Afirma que el sentenciador cometió los siguientes errores de hecho:

> 1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que entre las partes existió una relación laboral.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que entre las partes lo que existió fue una relación laboral de carácter civil regida por un contrato de prestación de servicios.
>
> 3.- No dar por demostrado, estándolo, que las partes siempre tuvieron el convencimiento de que la relación contractual estaba regida por un contrato civil de prestación de servicios.

Como pruebas erróneamente apreciadas denuncia las que siguen:

> 1.- Contrato civil de prestación de servicios (Fls. 22 a 23)
> 2.- Certificación del 24 de febrero de 2017 (Fl. 25)
> 3.- Certificación del 5 de diciembre de 2017 (Fl 26)
> 4.- Comunicación del 9 de octubre de 2017 (Fl 28 a 29)
> 5.- Formatos de programación de turnos y facturas de pago de los mismos (FL32 a 55).
> 6.- Interrogatorio de parte del Representante Legal de la sociedad accionada.
> 7.-Interrogatorio de parte del actor (Audiencia trámite y juzgamiento).
> 8.- Testimonios de Richard Julio Berrío y Efrén Gómez Alcázar (Audiencia de trámite y Juzgamiento)

Después de aludir a los artículos 23 y 24 del CST,

precisó que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios, era la subordinación del trabajador respecto del empleador; y que en este último se podían fijar horarios, solicitar informes y establecer medidas de supervisión o vigilancia (CSJ SL 2885-2019), máxime cuando se trataba de profesiones liberales en las que la libertad, la independencia y la autonomía de quienes las ejercen constituían elementos que las distinguen (CSJ SL1021-2018).

Señala que no era posible concluir que se haya desvirtuado la subordinación, pues considera que portar el uniforme, usar la ambulancia y los equipos médicos de propiedad de la demandada y cumplir horario, *eran situaciones que en su entender dejaban en entredicho la calidad de verdadero contratista autónomo e independiente*.

Acto seguido señala que el contrato de prestación de servicios y las certificaciones dan cuenta de que el demandante pactó la prestación de sus servicios personales en calidad de médico asistencial en la ambulancia que le asignara la contratante; y que allí se establecieron las funciones, los honorarios y los extremos temporales en los que se debía ejecutar el contrato.

Acota que, durante el desarrollo del contrato de prestación de servicios, el actor mantuvo su autonomía e independencia técnica y científica, «*pues ni del contrato y las certificaciones se evidencia que la demandada diera algún tipo de instrucciones u órdenes*» con relación a criterios

científicos, tratamientos o procedimientos que debía aplicar en la atención de los pacientes. Itera que esas actividades las ejecutaba con total autonomía e independencia y no suponen una relación subordinada, máxime que la prestación de los servicios de salud impone el cumplimiento de algunas exigencias propias del Ministerio.

Manifiesta que los formatos de programación de turnos y las facturas de pago evidencian que la cancelación de los honorarios «*no estaba determinada por el simple transcurso del mes*», sino bajo la modalidad de facturas, a las que debían adjuntarse las programaciones de turnos con el visto bueno de la auditoría, presupuestos consignados en convenio suscrito por las partes.

Agrega que el documento de folio 28 no está dirigido al actor, sino en forma genérica a todos los contratistas de la sociedad accionada, con el objeto de informarles sobre el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, en relación con el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, sin que ello suponga la emisión de una orden o instrucción, como quiera que se trata de una exigencia de carácter legal que le es aplicable a los contratistas.

Aduce que los interrogatorios absueltos por las partes no podían considerarse como prueba idónea para con base en ella concluir que «*la prestación de los servicios del demandante se enmarca dentro de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo*», por cuanto allí no hay

confesión en los términos del artículo 191 del CGP, pues el sentenciador simplemente se limitó a elaborar un resumen de lo narrado.

Indica que los testimonios de Richard Julio Berrío y Efrén Gómez Alcázar no evidencian que la relación que ligó a las partes, en verdad tuvo como característica esencial la subordinación propia del contrato de trabajo, pues simplemente dan cuenta de la existencia de un supervisor, quien ejercía exclusivamente al cumplimiento de las exigencias de la Superintendencia y el Ministerio.

VII. RÉPLICA

El opositor manifiesta que el cargo no debe prosperar porque el sentenciador no se equivocó al considerar que no estaba desvirtuada la subordinación, máxime que existen pruebas que acreditan los elementos constitutivos del contrato de trabajo; por tanto, el sentenciador no incurrió en aplicación indebida del artículo 24 del CST.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa por la vía indirecta la aplicación indebida del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Al efecto, atribuye los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que entre las partes existió una relación laboral;

2. No dar por demostrado, estándolo, que entre las partes lo que existió [fue] una relación de carácter civil regida por un contrato de prestación de servicios;

3. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada durante la ejecución del contrato tuvo el fundado convencimiento de estar vinculada con el actor mediante una relación de carácter civil.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la actuación de la sociedad accionada siempre estuvo revestida de buena fe.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que la actuación de la accionada estuvo desprovista de buena fe.

Como pruebas y piezas procesales mal apreciadas, denuncia las siguientes:

1. Contrato civil de prestación de servicios (Fls. 22 a 23);
2. Certificación del 24 de febrero de 2017 (Fl.25);
3. Certificación del 5 de diciembre de 2017 (Fl. 26);
4. Comunicación del 9 de octubre de 2017 (Fl. 28 a 29);
5. Formatos de programación de turnos y facturas de pago de los mismos (Fl. 32 a 55);
6. Demanda y contestación de la demanda.

Asevera que la única prueba a la que se refirió el Tribunal para concluir que la demandada no actuó de buena fe, fue el contrato de prestación de servicios, lo cual no resulta suficiente para la imposición de la indemnización moratoria.

Aduce que, si bien el juez de la alzada acudió al marco jurídico que regula la indemnización moratoria, erró en su aplicación al considerar que el contrato de prestación de servicio resultaba suficiente para demostrar el actuar carente de buena fe de la demandada, sin tener en cuenta que en todo momento tuvo el convencimiento de estar vinculada

mediante un contrato de prestación de servicios, hecho que fue aceptado por este en el escrito inaugural.

Indica que del contrato de prestación de servicios se evidencia que tenía el convencimiento de que el nexo contractual estaba gobernado por un vínculo civil, en el que se expresaron claramente las fechas de inicio y terminación, el objeto y los honorarios pactados; por tanto, las condiciones de la contratación quedaron sujetas a las normas civiles.

Acota que se dejó de lado el análisis de las certificaciones con base en las cuales hubiese concluido que las partes pactaron la prestación de los servicios personales en calidad de médico asistencial en la ambulancia que le asignara la contratante; y que también dan cuenta de las funciones a realizar manteniendo su autonomía e independencia técnica y científica, la fecha de inicio y los honorarios pactados.

En cuanto a los formatos de programación de turnos y facturas de pago, dice que estos evidencian que la cancelación de los honorarios «*no estaba determinada por el simple transcurso del mes*», sino bajo la modalidad de facturas, a las que debía adjuntarse la programación con el visto bueno de la auditoría.

Con relación al documento obrante a folio 28, asegura que de él no se puede inferir la emisión de una orden o instrucción, como quiera que se trata de una exigencia de

carácter legal a los contratistas; por el contrario, evidencia un actuar de buena fe.

Respecto a la demanda y su contestación dice que allí se aprecia que las partes aceptaron que la relación contractual estuvo regida por un contrato de prestación de servicios, pues así lo indicó en el hecho primero del escrito inicial, el cual fue aceptado en la respuesta; que también se indicó que la remuneración era bajo la modalidad de honorarios, aspecto que se cumplió durante la ejecución del contrato.

Termina diciendo que la indemnización moratoria no depende exclusivamente de la declaración de la existencia del contrato de trabajo, dado que se requiere un riguroso examen de la conducta del empleador a la luz de las pruebas que acreditan las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del vínculo (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).

IX. RÉPLICA

El demandante opositor considera que no hay lugar a despachar favorablemente el cargo, por cuanto la demandada no ha llegó prueba alguna que dé cuenta de su buena fe; sino que, por el contrario, existe suficiente material probatorio que evidencia que las estrategias jurídicas de la sociedad fueron una fachada para ocultar la verdadera relación laboral. Agrega que el sentenciador no solo valoró el contrato de prestación de servicios, sino los demás medios de convicción obrantes en el plenario.

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal, después de analizar el acervo probatorio, arribó a la conclusión de que la demandada no logró desvirtuar la presunción del contrato de trabajo consagrada en el artículo 24 del CST, y que, por el contrario, se denotaba la subordinación porque la prestación del servicio se ejecutó sin plena autonomía e independencia del actor respecto de la demandada.

Por su parte, la censura alega que el sentenciador se equivocó al dar por demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo, pese a que las pruebas, en su criterio, acreditan que la relación estuvo regida por un contrato de prestación de servicios de carácter civil; que era posible concluir que la subordinación se había desvirtuado, pues el demandante siempre mantuvo su autonomía e independencia técnica y científica en la prestación de los servicios y, además, de los otros medios de convicción no se podía inferir que recibiera instrucciones u órdenes con relación a los criterios científicos, tratamientos o procedimientos que debía aplicar en la atención de los pacientes.

Igualmente, manifiesta que el juez plural erró al analizar la procedencia de la indemnización moratoria, dado que simplemente se limitó a estudiar el contrato de prestación de servicios, a pesar de estar justificado que siempre tuvo el convencimiento de estar regido por una relación de carácter civil.

Así las cosas, le corresponde a la Sala establecer si el sentenciador de segundo grado erró, desde la perspectiva fáctica, al colegir que la demandada no logró desvirtuar la presunción legal del contrato de trabajo consagrada en el artículo 24 del CST y, por tanto, había lugar afirmar que en la realidad existió un contrato de trabajo entre las partes desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 18 de mayo de 2018. Igualmente, se debe elucidar si se equivocó al considerar que procedía la indemnización moratoria a cargo de la empresa, por cuanto esta siempre tuvo el convencimiento de estar regida por un contrato de prestación de servicios de naturaleza civil.

A pesar de que la senda de ataque es la indirecta, resulta necesario destacar que no es materia de discusión en sede extraordinaria, que el demandante prestó servicios personales remunerados en favor de Sismédica SAS, como médico asistencial dentro de los extremos temporales referidos.

Ahora bien, a efectos de dar respuesta a las acusaciones que la censura formula en este cargo, la Sala abordará los dos temas, comenzando por comprobar si efectivamente la demandada no logró desvirtuar la presunción legal del contrato de trabajo, para luego pasar a analizar si hay lugar a la imposición de la indemnización moratoria.

Antes de incursionar en el estudio de los medios de convicción acusados, se considera necesario hacer algunas

precisiones de orden jurídico que resultan pertinentes.

En primer lugar, resulta necesario recordar que, en función de evaluar la presencia de la subordinación dentro de una relación aparentemente autónoma, en la providencia CSJ SL1439-2021, la Corte acudió a la Recomendación 198 de la OIT y estimó que, en el desarrollo de la labor de juzgamiento, el sentenciador debe echar mano de los «*datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo*».

Igualmente, en la providencia CSJ SL5042-2020, se advirtió que un indicio importante de la presencia del elemento subordinante es que el servicio prestado resulte fundamental dentro de la organización o estructura de la empresa. Puntualmente, se dijo:

> 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 adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020. (Subrayado de la Sala).

En línea con lo anterior y con la advertencia de que no se trata de una enumeración taxativa ni exhaustiva de reglas, dado el carácter dinámico y circunstancial de las relaciones

de trabajo, en proveído CSJ SL1439-2021, la corporación recopiló varios elementos que la jurisprudencia ha identificado como indicadores de la presencia de un vínculo subordinado. Al efecto afirmó:

> [...] 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 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) (Subrayas fuera de texto). (Resaltado de la Sala).

Por otra parte, incumbe recordar que el ejercicio de una actividad cualificada o liberal, como sin duda lo es la profesión médica, no significa que siempre se trata de una labor independiente o autónoma, pues, aquella puede darse en el marco de una relación de trabajo subordinada, pública o privada; evento en el que, quienes las desarrollan, gozan de los derechos y garantías instituidas a favor de cualquier otro tipo de trabajadores, que no pueden ser desconocidas, sin que haya *«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); por lo que, frente a este tipo de profesiones también opera *«la referida presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo»* (CSJ SL3345-2021).

Al respecto, en sentencia CSJ SL1439-2021, se explicó:

> 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[1] 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 en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación»[2]. 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, suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo). (Subrayas fuera de texto).

En segundo lugar, también resulta imperativo recordar que esta Corte ha resaltado en múltiples oportunidades, que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, constituye un elemento cardinal de nuestro ordenamiento jurídico laboral, el que se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, conforme al cual los jueces pueden dejar a un lado las formas convenidas por las partes de una relación contractual para darle prevalencia a las condiciones bajo las cuales se desarrolla el negocio jurídico pactado.

---

[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.

En consonancia con el referido principio, está el artículo 24 del CST, según el cual toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo; disposición que consagra que al trabajador le basta demostrar la ejecución personal de la actividad, para que se presuma que se desarrolló bajo una relación de naturaleza laboral; y, que, en cabeza del empleador radica el deber de demostrar que las labores se adelantaron de manera autónoma e independiente y sin el lleno de los presupuestos exigidos por la ley para tener tal condición.

Por consiguiente, conforme lo señaló esta Corte en sentencia CSJ SL9156-2015, cuando la controversia abarca la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo en razón a que la convocada a juicio, para oponerse al reconocimiento de los derechos laborales anhelados, invoca otra clase de vínculo, «*a la parte actora le basta probar la prestación personal del servicio, para que quede amparada con la presunción legal del precitado artículo 24 del CPL (sic), (es decir no tiene que presentar prueba directa de los actos de subordinación)*», y le traslade a la contraparte la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario, cual es la prestación del servicio de forma autónoma e independiente.

Entonces, partiendo del supuesto, según el cual, en el presente caso opera la presunción legal del contrato de trabajo, el análisis probatorio debe realizarse con el propósito de establecer si los medios de convicción tienen la entidad de desvirtuarla, mas no la de probar los elementos estructurales

de la relación laboral.

Hechas las anteriores y necesarias precisiones, la Sala incursionará en el estudio de los medios de convicción denunciados para establecer primero, si se desvirtuó la presunción del contrato laboral y luego, si hay lugar a imponer la indemnización moratoria.

Presunción del contrato de trabajo.

1. *Contrato de prestación de servicios* (f.° 22) *y certificaciones expedidas por la entidad demandada* (f.os 25 y 26). Frente a estas pruebas, la censura se refiere de manera conjunta, señalando que fueron mal valoradas porque dan cuenta de que las partes pactaron la prestación de los servicios personales del actor en calidad de médico asistencial en la ambulancia que le asignara la contratante; que allí se establecieron las funciones, los honorarios y los extremos temporales del contrato; que el accionante siempre mantuvo su autonomía e independencia técnica y científica, dado que de él no se evidencia algún tipo de subordinación, máxime que la prestación de los servicios de salud impone el cumplimiento de algunas exigencias propias de actividades que son reguladas por el Ministerio.

Así, del contrato se establece lo siguiente: *i)* el demandante se comprometió a prestar los servicios profesionales como médico asistencial en la ambulancia asignada, según los trayectos de la concesionaria Ruta del Mar (objeto contractual); *ii)* el actor se obligó con la

demandada ejecutar la prestación del servicio contratado «*conforme a las instrucciones acordadas*» (cláusula segunda); *iii)* presentar a la demandada las cuentas de cobro correspondientes a los periodos de ejecución del servicio, junto con el documento soporte de los días en que laboró y los respectivos recibos de pago y aportes a la seguridad social; *iv)* dar «*cumplimiento a las instrucciones impartidas*» por el contratante con respecto al diligenciamiento de formatos, guías y demás documentos necesarios para la prestación del servicio; *v)* el valor del contrato se pactó en $200.000 diarios por concepto de honorarios profesionales; *vi)* el accionante no podía *ceder* el contrato sin autorización expresa y escrita del contratante (cláusula 7); y *vii)* el contrato es de naturaleza estrictamente civil y *nunca podrá ser de carácter laboral* en virtud de no existir dependencia ni subordinación de una parte respecto de la otra, por ser cada una autónoma e independiente (cláusula 10).

Ahora, la primera certificación expedida por la Dirección Financiera y de Contabilidad de la entidad demandada, fechada el 24 de febrero de 2017, informa que Miguel Antonio Coba Ballestas «*presta sus servicios como médico*» contratista en ambulancia medicalizada, mediante contrato de prestación de servicios desde el mes de noviembre de 2016, por lo que recibía un promedio mensual de honorarios de $3.800.000.

La segunda certificación, calendada el 5 de diciembre de 2017, además de lo dicho en la anterior constancia, da cuenta de que al promotor del proceso le correspondía, entre

otras funciones, portar diariamente de forma completa el uniforme institucional de la empresa y velar porque el equipo de trabajo lo cumpla, asistir a las reuniones de personal que programara la organización y realizar los informes que le solicitara la dirección operativa o los supervisores.

De lo anterior se colige que no le asiste razón a la censura en los reparos que formula, dado que el Tribunal no desconoció la existencia de los documentos acusados ni soslayó su contenido; pues lo que ocurrió en el presente asunto fue que al haber encontrado demostrada la prestación personal del servicio por parte del actor, el análisis probatorio lo realizó de cara a establecer si las pruebas desvirtuaban la subordinación laboral, circunstancia que no encontró acreditada.

En efecto, consideró que el representante legal de la accionada, al absolver el interrogatorio de parte, admitió que el demandante debía portar el uniforme que la empresa le suministraba; que tanto los equipos médicos como la ambulancia asimismo eran aportados por la empresa. También indicó, que la cláusula 7 de contrato daba cuenta de que el accionante no podía dejar de asistir a su jornada de trabajo, supuesto ratificado con la certificación del 5 de diciembre de 2017. Otros medios de convicción determinantes fueron las declaraciones testimoniales, con base en las cuales concluyó que, contrario a lo afirmado por la demandada, esas versiones daban cuenta de la presencia de signos inequívocos de subordinación laboral.

Además, resulta imperativo recordar que, según la jurisprudencia de esta Sala, las particularidades consignadas en el escrito que suscriben las partes, por sí solas, no contradicen la presunción de laboralidad, pues «*el hecho de que el actor debiera presentar cuentas de cobro por honorarios no desdibuja la existencia del contrato de trabajo*» (CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 35822, CSJ SL2756-2022, SL876-2023). Tampoco lo es el que se haya pactado expresamente que el contrato era de naturaleza civil y no laboral, por no existir dependencia ni subordinación de una parte respecto de la otra.

Ahora, *a contrario sensu* de lo que alega la censura, el convenio en estudio evidencia que la prestación de los servicios profesionales como médico asistencial en la ambulancia debía ejecutarse «*conforme a las instrucciones impartidas*» por el contratante, dado que, entre otras, debía diligenciar los formatos, guías y demás documentos, conforme se le indicaba, circunstancias que configuran conductas propias de subordinación laboral; aunado a que efectivamente en la cláusula séptima se pactó de manera explícita que el demandante no podía ceder el contrato sin autorización expresa y escrita del contratante. Téngase en cuenta que este hecho evidencia el carácter *intuito personae* de la labor prestada, esto es, que debía ser cumplida por un sujeto en particular, sin la potestad real de cederla o delegarla en un tercero a su libre albedrío (CSJ SL3345-2021).

Aquí resulta oportuno memorar que las solemnidades

pactadas en los contratos de prestación de servicios no revelan las condiciones específicas y concretas en que en realidad se realizó la tarea acordada (CSJ SL 22 nov. 2011, rad. 43818, CSJ SL1105-2023); por tanto, el haberse acordado que el actor debía presentar cuentas de cobro, previa cancelación de los honorarios estipulados, y que el contrato estaba regido por las normas civiles, no permiten establecer nada distinto a la forma como se pactó la prestación del servicio, pero no evidencian la manera como en la realidad se ejecutó el convenio, y menos aún, que la labor se haya llevado a cabo de manera autónoma e independiente, como lo pregona la censura.

En igual sentido debe rechazarse la tesis consistente en que la supervisión de la labor no implica subordinación laboral; pues, recuérdese que, en los debates en torno a la existencia del contrato de trabajo, a partir de la acreditación del servicio y consecuente activación de la presunción de laboralidad, le corresponde al beneficiario del servicio acreditar que la actividad se desarrolló de forma autónoma (CSJ SL2954-2023). Por tanto, el control y supervisión de los servicios prestados sí constituye un indicio de laboralidad (CSJ SL4479-2020), al igual que la realización del trabajo en los lugares definidos por el beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020).

Finalmente, las certificaciones no permiten inferir supuesto alguno acerca de la de que la prestación de los servicios del actor se realizó de manera autónoma e independiente, sino que por el contrario, la del 5 de diciembre

de 2017 evidencia la existencia de signos inequívocos de subordinación laboral, toda vez que el accionante estaba compelido a portar diariamente el uniforme de la empresa, velar porque el equipo de trabajo también lo hiciera, asistir a las reuniones de personal que programara la organización y a realizar los informes que le solicitara tanto la dirección operativa como los supervisores.

Por consiguiente, el sentenciador no erró al valorar los referidos medios de convicción.

2. *Formatos de programación de turnos y facturas de pago* (f.° 32-55). Con relación a estas pruebas, la censura manifiesta que evidencian que la cancelación de los honorarios «*no estaba determinada por el simple transcurso del mes*», sino bajo la modalidad de facturas, a las que debían adjuntarse las programaciones de turnos con el visto bueno de la auditoría.

En efecto, las facturas simplemente dan cuenta de que el actor Miguel Antonio Coba Ballestas las presentaba con el fin de que le cancelaran los honorarios pactados, a las cuales adjuntaba los formatos de programación, en los que indicaba los turnos prestados cada mes, esto es, las correspondientes a los meses transcurridos entre julio de 2017 y junio de 2018.

Al respecto, basta con indicar que la presentación de cuentas de cobro a título de honorarios no desvirtúa la existencia del contrato de trabajo y, menos aún, la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, pues no

dicen nada acerca de la forma como se prestó el servicio, es decir, no acreditan que la labor realizada por el actor se hubiera ejecutado de forma autónoma e independiente. Debe reiterarse que este tipo de actos formales no desvanecen la existencia, en la realidad, del contrato de trabajo (CSJ SL2756-2022, y CSJ SL876-2023).

Por consiguiente, no se evidencia defecto valorativo alguno.

3. *Comunicación de octubre de 2017* (f.° 28). Con relación a esta misiva, la censura dice que no informa acerca de la emisión de una orden o instrucción, por cuanto se trata de una exigencia de carácter legal aplicable a los contratistas de la empresa.

Se trata de una comunicación relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la cual el gerente administrativo de la empresa demandada informa a los contratistas que, teniendo en cuenta las nuevas disposiciones en materia laboral, a partir del 1 de diciembre de 2017, deben cumplir la reglamentación que allí se describe.

Sobre la apreciación de esta prueba, basta con señalar que, si bien es cierto, como lo alega la censura, no informa nada acerca de la emisión de órdenes o instrucciones al demandante; tampoco permite establecer supuesto fáctico alguno que evidencie que la prestación de los servicios por parte del actor, en su calidad de médico asistencial, se

desarrolló o ejecutó de manera autónoma e independiente, para con base en ello desvirtuar la presunción del contrato de trabajo que operó en su contra; por tanto, no da certidumbre acerca del supuesto error en su valoración.

4. *Interrogatorios de parte absueltos por las partes*. Frente a estos, la recurrente dice que no podían considerarse para concluir que la prestación de los servicios del demandante se enmarca en la presunción del artículo 24 del CST, por cuanto no hay confesión en los términos del artículo 191 del CGP, dado que el sentenciador simplemente se limitó a elaborar un resumen de lo narrado.

Por lo anterior, resulta necesario recordar que en la casación del trabajo el interrogatorio de parte es prueba calificada solo en la medida que contenga confesión, es decir, cuando las aseveraciones del absolvente versen sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la parte contraria, conforme a lo preceptuado en el artículo 195 del CPC, 191 del CGP.

Pues bien, para la Sala, las manifestaciones de la censura en este asunto, no están encaminadas a desvirtuar las conclusiones fácticas del Tribunal, quien del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la entidad accionada, consideró que este admitió que el actor debía portar uniforme, el cual era proporcionado por la empresa; el «*gestor suministraba una serie de turnos que eran los que se comprometía a prestar*», «*el médico reportaba su asistencia a la central de operaciones de la empresa*»; los

equipos eran suministrados por la entidad; y que no podía dejar de asistir a su jornada de trabajo por cuanto tenía que prestar sus servicios como médico y, además, el contrato establecía que debía permanecer en la ambulancia pendiente de cualquier incidente que pudiese presentarse en la vía.

Ahora, del interrogatorio de parte absuelto por el accionante, dedujo que pesar de que este aceptó la suscripción del contrato de prestación de servicios y su naturaleza civil, tal circunstancia estaba desvirtuada porque debía cumplir horarios, recibir instrucciones del supervisor Felipe Méndez, asistir a capacitaciones, portar ladotación de la empresa y debía reportar su ingreso y salida a la Concesionaria Ruta del Mar y al supervisor.

Por tanto, queda en evidencia que la recurrente no hace el más mínimo esfuerzo por demostrarle a la Corte cuál fue el defecto valorativo cometido por el Tribunal en su apreciación; y menos aún, le indica en qué consistió la confesión que supuestamente fue mal valorada o dejada de apreciar. Nótese que simplemente se limita a indicar que allí no existe confesión alguna y no se podía concluir que la prestación de los servicios del demandante se enmarcaba en los supuestos del artículo 24 del CST.

Así las cosas, se alega una indebida valoración de los interrogatorios de las partes sin precisarle a la Corte cuál fue la confesión dejada de apreciar o no valorada, es decir, hace acusaciones genéricas, sin indicar de manera clara y precisa, qué es lo que en verdad el medio de convicción acredita y,

menos aún, señala cuál es su incidencia en la decisión. Por tanto, no es posible abordar su análisis.

5. *Testimonios de Richard Julio Berrío y Efrén Gómez Alcázar*. Con relación a estas versiones, es suficiente con memorar que las declaraciones de terceros no son susceptibles de ser estudiadas en casación, conforme a lo contemplado en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, salvo que previamente se demuestre un error manifiesto de hecho a través de alguna de las pruebas hábiles (CSJ SL 1233-2023), lo que no ocurrió en el presente asunto, dado que no se demostró un yerro ostensible en la consideración del Tribunal según la cual no se desvirtuó que el trabajo contratado se realizó de forma subordinada.

En consecuencia, el sentenciador de segundo grado no se equivocó al señalar que la demandada no logró demostrar o desvirtuar la presunción del contrato de trabajo que operó en su contra.

Indemnización moratoria.

Aduce la censura que el Tribunal se equivocó al considerar que el contrato de prestación de servicio resultaba suficiente para demostrar el actuar carente de buena fe de la demandada, sin tener en cuenta que en todo momento tuvo el convencimiento de estar vinculada mediante un contrato de prestación de servicios de naturaleza civil, máxime que allí se expresaron claramente las fechas de inicio y terminación, el objeto y los honorarios acordados. Para demostrar su tesis

se vale de los mismos argumentos planteados en el primer cargo frente a la existencia del contrato de trabajo.

Al respecto, basta con señalar que para la Corte no puede pasar desapercibido que, en efecto, los contratantes acordaron que la prestación del servicio por parte del médico asistencial en la ambulancia medicalizada estaba regida por las normas civiles. Además, el demandante al absolver el interrogatorio de parte, como lo señaló el Tribunal, admitió la suscripción del contrato en los términos allí descritos y su naturaleza civil, circunstancias que bien podían generar en la accionada el convencimiento de que la relación que la unía con el actor no estaba regida por un vínculo laboral, sino de carácter distinto, máxime que durante la ejecución del convenio el promotor del proceso desplegó una conducta propia de un contratante, pues periódicamente pasaba cuentas de cobro respecto de los honorarios.

Aquí bien vale la pena recordar que el hecho de que se declare la existencia de un contrato de trabajo en aplicación del principio de primacía de la realidad, por sí solo no es suficiente para concluir que el empleador actuó alejado de los postulados de la buena fe y menos con el ánimo de desconocer los derechos laborales del trabajador.

Por tanto, como en el plenario no obra medio de convicción alguno que le permita a la Corte inferir que la conducta de la empleadora estuvo encaminada a burlar las acreencias laborales del demandante; sino que, por el contrario, existen signos inequívocos de que siempre tuvo el

convencimiento de estar regido por un contrato de naturaleza civil, es dable concluir que Sismédica SAS obró de buena fe.

Lo anterior implica que, contrario a lo concluido por el sentenciador de la alzada, existían razones que justificaban la decisión de la accionada de vincular al trabajador mediante una modalidad civil y, por tanto, se le debía exonerar de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Lo expresado es suficiente para concluir que se equivocó el *ad quem* al imponer el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria.

En consecuencia, la acusación prospera solo en cuanto a este puntual aspecto, por lo que en este sentido se casará la sentencia impugnada.

XI. CARGO SEGUNDO

Imputa por vía directa la interpretación errónea de los artículos, 58, 60, 62 y 63, 64, del CST.

Después de precisar que acepta los hechos dados por demostrados por el Tribunal, manifiesta que el juez plural «*no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que la omisión endilgada al demandante tuviera que estar consagrada como violación grave en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento*, pues

basta que se acredite el hecho imputado para la terminación del vínculo contractual, como en efecto ocurrió.

Por tanto, debió acudir simplemente a lo previsto en el numeral 6 del artículo 62 del CST, el cual establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 *ibidem.* Por consiguiente, el hecho endilgado constituye justa causa para finiquitar la relación laboral.

XII. RÉPLICA

El opositor señala que en el expediente no hay prueba que demuestre que la relación temporal entre la ocurrencia del hecho con la decisión de terminar el contrato; que tampoco hay convención, reglamento, laudo arbitral o contrato de trabajo que califique la conducta como falta grave. Iteró que está evidenciada la falta de consonancia, equilibrio e inmediatez entre la ocurrencia del hecho y el despido.

XIII. CONSIDERACIONES

Con relación a la indemnización de terminación unilateral sin justa causa, el juez plural fundamentó su decisión, desde la óptica jurídica, en que al demandante le corresponde demostrar el despido y al trabajador la justa causa invocada para la terminación; que la conducta atribuida al actor (no diligenciar la historia clínica) debía

estudiarse de cara a lo previsto en el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del CST, «*aspecto que no fue reprochado por la enjuiciada en la alzada*»; disposición que consagra dos situaciones disímiles: la primera, cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, en los términos señalados en los artículos 58 y 60 del CST; y la segunda, faltas graves que se califiquen en pactos, convenciones, laudos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos; y que aquellas deben ser calificadas por el juez, mientras que éstas a las partes.

Desde el punto de vista fáctico, arribó a la conclusión de que había lugar a imponer la indemnización por la siguientes razones: *i)* no existe documento alguno que permita colegir que la falta de diligenciamiento de la historia clínica era considerada como falta grave que diera cabida a la terminación del contrato, máxime que «*nada se acreditó frente a las circunstancias de modo tiempo y lugar sobre lo que verdaderamente sucedió frente a la presunta configuración del despido*»; *ii)* no obra evidencia alguna acerca de que la demandada haya llamado al trabajador a rendir descargos por el hecho aducido como justa causa, circunstancia que conlleva una eventual transgresión al derecho de defensa; y *iii)* existe falta de inmediatez entre el momento en que ocurrieron los hechos imputados como justa causa (16/12/2017) y el del despido (18/05/2018).

Lo anterior evidencia que las razones por las cuales el juez plural decidió imponer la aludida indemnización fueron de orden tanto jurídico como fáctico.

Por lo anterior, debe recordarse que el recurso extraordinario de casación requiere de un ejercicio dialéctico dirigido a socavar todos los pilares de la sentencia atacada, porque si no se hace en debida forma o se combaten razones distintas a las aducidas por el juzgador, la providencia permanece incólume, soportada sobre los cimientos o inferencias que se dejaron libres de ataque y que sirvieron al Tribunal para resolver en el sentido que lo hizo.

En ese orden de ideas, le corresponde al censor para estructurar el ataque, de forma preliminar identificar los soportes del fallo que controvierte y consecuente con el resultado que obtenga, dirigir la acusación, bien por la senda fáctica si los soportes son de tal índole o la vía jurídica si los pilares que se quieren derruir son estrictamente de derecho, o por ambas, en cargos separados, si es que el fundamento de la decisión es mixto.

Sobre este aspecto en particular en sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 43132, reiterada en la CSJ SL2422-2018, se dijo lo siguiente:

> [...] la confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica o probatoria.

Así las cosas, el casacionista debió extender reproche frente a todos los razonamientos y argumentos del *ad quem*, especialmente, aquellos relacionados con que no se acreditaron las circunstancias de modo, tiempo y lugar sobre lo que verdaderamente sucedió frente a la presunta configuración del despido; la falta de evidencia acerca de que la demandada haya llamado al trabajador a descargos por el hecho aducido como justa causa (derecho de defensa); y la falta de inmediatez entre el momento de la conducta y el del despido; por tanto, con independencia del acierto o no de la acusación jurídica, esta resulta insuficiente por cuanto siguen subsistiendo los referidos soportes sustanciales del fallo (CSJ SL9179-2017; CSJ SL7100-2017; CSJ SL6036-2017 y CSJ SL2727-2018).

Por las anteriores razones se desestima el cargo.

Sin costas en sede de casación dada la prosperidad parcial de uno de los cargos.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

El sentenciador de primer grado, con relación a la indemnización moratoria, único tema que prosperó en casación, arribó a la conclusión de que el demandante tenía la fiel convicción de estar ejecutando un contrato de prestación de servicios regulado por las normas civiles y no uno de naturaleza laboral. Al efecto citó algunos apartes de la sentencia CSJ SL, 1 jul. 2015, rad. 44186. Concluyó que la empresa actuó convencida de que nada le adeudaba al

actor por derechos laborales, en tanto que lo acordado entre las partes fue un contrato de prestación de servicios y, además, la mera aplicación de la presunción del contrato de trabajo no era suficiente para deducir la mala fe de la empleadora.

Frente a la anterior decisión, el demandante manifestó que la forma de vinculación fue una fachada para evadir el pago de los derechos laborales, pues mediante el contrato de prestación de servicios se pretendió encubrir la verdadera relación. Por tanto, la conducta de la demandada fue de mala fe dado que trató de eludir sus responsabilidades para con el actor.

Para resolver, debe recordarse que la Corte ha sostenido de antaño que la imposición de la indemnización moratoria no es automática, y que, por ello, el juzgador debe valorar la conducta del deudor para determinar si su proceder estuvo revestido de buena fe. También, la jurisprudencia ha enseñado que procede la exoneración sobre tal sanción en los escenarios en que se demuestra que el empleador obró sin intención fraudulenta (CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL199-2021, CSJ SL4311-2022, CSJ SL4278-2022, CSJ SL4311-2022, CSJ SL2886-2022, y CSJ SL1886-2023).

De esta manera, son suficientes las consideraciones realizadas en sede de casación para concluir que la accionada actúo sin la intención de desconocer los derechos del trabajador, al estar bajo el convencimiento de que se

había vinculado a través de un contrato de prestación de servicios regulado por las normas civiles, por lo cual se debía absolver de la indemnización moratoria.

En ese orden de ideas, se modificará el numeral quinto de la decisión del Juzgado, para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar la indexación de cifras debidas por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, con el fin de contrarrestar la pérdida de poder adquisitivo que sufre la moneda por el transcurso del tiempo (CSJ SL859-2021), conforme la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

Donde:

VA = Valor actualizado.

VH = Valor histórico correspondiente a las sumas objeto de actualización.

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de pago.

Así las cosas, se modificará la sentencia de primer grado, para condenar a la indexación de los valores impuestos. En lo demás se confirmará.

No se causan costas en la alzada y las de primera como lo dispuso el juez de conocimiento.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de julio de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **MIGUEL ANTONIO COBA BALLESTAS** contra **SISMÉDICA SAS,** solo en cuanto condenó al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST. **NO LA CASA EN LO DEMÁS**.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

MODIFICAR el numeral quinto de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá el 16 de septiembre de 2021, para en su lugar, condenar a Sismédica SAS a pagar en favor del actor la indexación de las cifras debidas por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, con la fórmula precisada en la parte motiva de esta providencia. En lo demás se confirma la decisión del *a quo*.

Costas como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

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: E7BA996A5DE07F574A2EB2963E28323F4BA2D2A87E23AA569849194C38F471BA
Documento generado en 2024-03-06