



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL600-2025

Radicación n.º 76001-31-05-005-2020-00269-01

Acta 07

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

La Corte decide el recurso de casación que el **CENTRO MÉDICO IMBANACO DE CALI S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 28 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario promovido por **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Juan Pablo Moreno Salazar llamó a juicio a la demandada, para que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo, el cual se desarrolló del 1 de marzo de 2009 al 12 de enero de 2020.

En consecuencia, solicitó se condenara a la accionada al pago de las prestaciones sociales y vacaciones; la indemnización por despido sin justa causa y por el no pago de las acreencias laborales al momento de la finalización del nexo; las sanciones por no cancelar los intereses sobre el auxilio de cesantía y por la falta de consignación de esta prestación en un fondo; los aportes en materia de seguridad social integral; el reintegro de las sumas que le fueron descontadas; la indexación; lo que resulte probado en uso de las facultades ultra o extra *petita*; y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones narró que, a partir del 1 de marzo de 2009, comenzó a prestar sus servicios como médico general, en el área de urgencias de la demandada; que las actividades las desplegó hasta el 12 de enero de 2020; que la vinculación formalmente se hizo a través de ofertas mercantiles; que desarrollaba sus funciones en las instalaciones y con equipos de la accionada; que estuvo subordinado; que el centro médico evaluaban su desempeño; que cumplía con las actividades programadas por la empleadora y en el horario por ella definido; y que estaba sometido al reglamento interno de trabajo.

Adujo que laboró dominicales, festivos y horas extras; que debía pedir permiso para ausentarse; que a las sumas percibidas le efectuaban unos descuentos; y que no le reconocieron sus derechos laborales.

Centro Médico Imbanaco de Cali S.A. al dar respuesta a la demanda, se opuso a la prosperidad de todas las

pretensiones. En cuanto a los hechos dijo que no eran ciertos.

En su defensa, explicó que entre las partes no existió un nexo de trabajo, en tanto el vínculo que se desarrolló con el promotor del proceso era de carácter civil y estuvo regido por diferentes ofertas mercantiles, cancelando las obligaciones correspondientes.

Propuso las excepciones de existencia de cláusula compromisoria, carencia de derecho, inexistencia de la obligación, pago, prescripción, caducidad, compensación, improcedencia de las pretensiones, cobro de lo no debido, falta de título y causa para pedir, carga de la prueba, buena fe y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 11 de octubre de 2022, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO entre el señor **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** y **CENTRO MEDICO IMBANACO**, entre el 1 de marzo de 2009 y el 30 de noviembre de 2019.

SEGUNDO: CONDENAR a CENTRO MEDICO IMBANACO a reconocer y pagar a favor del demandante JUAN PABLO MORENO SALAZAR, los siguientes conceptos:

- **PRESTACIONES SOCIALES (CESANTÍAS, INTERESES A LAS CESANTIAS Y PRIMAS DE SERVICIOS)** la suma de **\$97.715.969.**

DESDE	HASTA	SALARIO VARIABLE	DIAS TRABAJADOS	AUXILIO DE CESANTIAS	INTERESES A LAS CESANTIAS	PRIMAS DE SERVICIOS
1/3/09	31/12/09	\$ 2.616.898	300	\$ 2.180.748	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/10	31/12/10	\$ 4.900.658	360	\$ 4.900.658	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/11	31/12/11	\$ 4.993.290	360	\$ 4.993.290	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/12	31/12/12	\$ 5.270.477	360	\$ 5.270.477	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/13	31/12/13	\$ 6.667.417	360	\$ 6.667.417	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/14	31/12/14	\$ 9.369.000	360	\$ 9.369.000	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/15	31/12/15	\$ 9.270.674	360	\$ 9.270.674	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/16	31/12/16	\$ 8.875.125	360	\$ 8.875.125	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
1/1/17	24/9/17	\$ 9.784.733	264	\$ 7.175.471	PRESCRIPCION	PRESCRIPCION
25/9/17	31/12/17	\$ 9.784.733	96	\$ 2.609.262	\$ 83.496	\$ 2.609.262
1/1/18	31/12/18	\$ 8.167.925	360	\$ 8.167.925	\$ 980.151	\$ 8.167.925
1/1/19	30/11/19	\$ 8.476.564	330	\$ 7.770.183	\$ 854.720	\$ 7.770.183
TOTAL				\$ 77.250.231	\$ 1.918.368	\$ 18.547.371

- **VACACIONES** la suma de **\$14.077.984**, valor que se ordena indexar al momento de efectuarse el pago.

DESDE	HASTA	SALARIO	DIAS TRABAJADOS	VACACIONES
1/3/09	28/2/10	\$ 4.900.658	360	PRESCRIPCION
1/3/10	28/2/11	\$ 4.993.290	360	PRESCRIPCION
1/3/11	28/2/12	\$ 5.270.477	360	PRESCRIPCION
1/3/12	28/3/13	\$ 6.667.417	390	PRESCRIPCION
1/3/13	28/2/14	\$ 9.369.000	360	PRESCRIPCION
1/3/14	28/2/15	\$ 9.270.674	360	PRESCRIPCION
1/3/15	28/2/16	\$ 8.875.125	360	PRESCRIPCION
1/3/16	24/9/16	\$ 8.875.125	204	PRESCRIPCION
25/9/16	28/2/17	\$ 8.875.125	156	\$ 1.922.944
1/3/17	28/2/18	\$ 9.784.733	360	\$ 4.892.367
1/3/18	28/2/19	\$ 8.167.925	360	\$ 4.083.963
1/3/19	30/11/19	\$ 8.476.564	270	\$ 3.178.711
TOTAL VACACIONES			1146	\$ 14.077.984

TERCERO: CONDENAR a CENTRO MEDICO IMBANACO a reconocer y pagar al actor **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** la suma de **\$8.476.564** por concepto de **INDEMNIZACIÓN PORDESPIDO SIN JUSTA CAUSA**. Suma de dinero que deberá ser indexada al momento de efectuarse el pago.

CUARTO: CONDENAR a CENTRO MEDICO IMBANACO a reconocer y pagar al actor **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** la **INDEMNIZACION MORATORIA** establecida en el artículo 65 del C.S.T., a razón de **\$282.552** por cada día de mora en el pago de las obligaciones, por el periodo comprendido entre el día siguiente a la finalización del vínculo laboral, esto es, 1 de diciembre de 2019 y hasta la fecha en que se cumpla el mes 24, vale decir, 30 de noviembre de 2021, la suma de **\$203.437.440**. A partir del mes 25, esto, 1 de, la parte pasiva deberá pagar al demandante los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

QUINTO: CONDENAR a CENTRO MEDICO IMBANACO a reconocer y pagar al actor **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** la suma de **\$888.401.503**, por concepto de **SANCION POR NO CONSIGNACIÓN OPORTUNA DE LAS CESANTÍAS**, establecida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990. Liquidada entre el 15 de febrero de 2010 y el 30 de noviembre de 2019.

DESDE	HASTA	SALARIO	FECHA DE VENCIMIENTO	DIAS DE RETRASO	SANCION POR NO CONSIGNACION DE CESANTIAS
1/3/09	31/12/09	\$ 2.616.898	14/2/10	0	\$ 0,00
1/1/10	31/12/10	\$ 4.900.658	14/2/11	360	\$ 58.807.899
1/1/11	31/12/11	\$ 4.993.290	14/2/12	360	\$ 59.919.485
1/1/12	31/12/12	\$ 5.270.477	14/2/13	360	\$ 63.245.725
1/1/13	31/12/13	\$ 6.667.417	14/2/14	360	\$ 80.009.000
1/1/14	31/12/14	\$ 9.369.000	14/2/15	360	\$ 112.428.000
1/1/15	31/12/15	\$ 9.270.674	14/2/16	360	\$ 111.248.087
1/1/16	31/12/16	\$ 8.875.125	14/2/17	360	\$ 106.501.500
1/1/17	31/12/17	\$ 9.784.733	14/2/18	360	\$ 117.416.800
1/1/18	31/12/18	\$ 8.167.925	14/2/19	360	\$ 98.015.100
1/1/19	30/11/19	\$ 8.476.564	30/11/19	286	\$ 80.809.907
TOTAL INDEMNIZACION POR NO CONSIGNAR LAS CESANTIAS					\$ 888.401.503

SEXTO: CONDENAR a CENTRO MEDICO IMBANACO a reconocer y pagar al actor **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** la suma de **\$3.836.735**, por concepto de **SANCIÓN POR NO PAGO DE LOS INTERESES A LAS CESANTÍAS**, establecida en el numeral 3 del artículo 1 de la Ley 52 de 1975.

SÉPTIMO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio. Se tasan por secretaría incluyendo la suma de SIETE MILLONES DE PESOS MCTE (\$7.000.000) como agencias en derecho, a favor de la parte actora y a cargo de la entidad demandada.

OCTAVO: ABSOLVER a CENTRO MEDICO IMBANACO de las demás pretensiones formuladas en su contra por el actor.

(Negrillas y mayúsculas propias del texto).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de ambas partes, a través de la sentencia del 28 de noviembre de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, decidió:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral octavo de la sentencia número 449 del 11 de octubre de 2022, objeto de apelación, para en su lugar **CONDENAR** al **Centro Médico Imbanaco de Cali S.A.** a reintegrar al señor Juan Pablo Moreno Salazar las sumas canceladas con destino a cubrir las cotizaciones a la seguridad social integral durante el periodo comprendido entre el 1º de marzo de 2009 al 30 de noviembre de 2019, así: para los aportes destinados al sistema de seguridad social en salud en un 8.5%, para las cotizaciones que cubran los riesgos del sistema de seguridad social en pensiones en un 12% y para los aportes del sistema general de riesgos laborales en un 100%.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia número 449 del 11 de octubre de 2022, objeto de apelación.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada Centro Médico Imbanaco de Cali SA y a favor del promotor del litigio, fíjense como agencias en derecho el equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes.

(Negrillas propias del texto).

El colegiado dijo que le correspondía definir, si: *i)* entre las partes, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, existió un contrato de trabajo; *ii)* procedía el pago de las prestaciones sociales y vacaciones; *iii)* era dable imponer la sanción e indemnización moratorias; y *iv)* resultaba pertinente ordenar la devolución de las sumas pagadas por el actor con destino al sistema de seguridad social integral.

Aludió a los artículos 23 y 24 del CST, junto con un pasaje de la sentencia CSJ SL, 5 ag. 2009, rad. 36549, y resaltó que, si el accionante acreditaba la actividad personal y los extremos temporales, se presumía la existencia del contrato de trabajo, correspondiéndole desvirtuarla a la demandada y citó la decisión CSJ SL1639-2022.

Arguyó que en el plenario se aportaron diferentes ofertas comerciales efectuadas por el señor Moreno Salazar, que fueron aceptadas por la accionada, en virtud de las cuales prestó sus servicios como médico general en el área de urgencias.

Expresó que obraban múltiples correos electrónicos remitidos al promotor del proceso, en los que era citado a capacitaciones, cursos y reuniones, con la advertencia respecto de unas «*actividades académicas para el año 2012*», cuya participación era obligatoria. Así mismo, diferentes circulares y comunicados que le fueron enviados; y también unas facturas de ventas que expidió el demandante, mediante las que realizaba el cobro de los honorarios, con los correspondientes soportes del centro médico.

Se remitió a los interrogatorios absueltos por las partes, junto con las declaraciones de Álvaro Hernán Noreña Uribe, Jhon Fredy Acevedo Zambrano, Javier Trejos Mota y Óscar Raúl Torres Castro; y manifestó:

Del análisis objetivo de los anteriores medios probatorios, se puede concluir con meridiana claridad que el señor Juan Pablo Moreno Salazar prestó personalmente sus servicios como médico general en el área de urgencias del Centro Médico Imbanaco de Cali S.A., situación que no solo ha sido confirmada por el Representante Legal de la demandada, al absolver el interrogatorio de parte, cuando precisó que el aquí demandante prestó esos servicios médicos desde el 1º de marzo de 2009 y hasta el 30 de diciembre de 2019, sino que también se corroboran con los testigos que rindieron declaración ante la a quo, específicamente los Doctores Álvaro Hernán Noreña Uribe y Jhon Fredy Acevedo Zambrano, siendo ambos médicos que desempeñaban el mismo rol que el actor dentro del servicio de urgencias de la Clínica Imbanaco, y en interregnos temporales similares al del Doctor Moreno Salazar.

Igualmente, los mencionados testigos expresaron al unísono, que el Dr. Juan Pablo Moreno Salazar en el desarrollo de esa prestación personal del servicio como médico al servicio del área de urgencias estaba sujeto a una programación de turnos que elaboraba el Coordinador de dicha área, que en ese entonces era el Dr. Carlos Vargas, o a veces aquel encomendaba dicha programación a otro médico de la misma área, pero con su visto bueno, y, en caso tal de que el Dr. Ramírez Salazar necesitara ausentarse por cualquier motivo personal, ambos deponentes expusieron que aquel debía informar al Dr. Vargas con antelación, mediante un formato destinado para ello, sin que pudiera retirarse del servicio sin una aprobación. Además, tales declarantes dieron fe, que el galeno demandante tenía que ejercer sus funciones al servicio de la demandada de forma presencial, sin que pudiese delegar a otro profesional, de igual forma, sostuvieron que los implementos de trabajo eran suministrados por la misma Clínica a la que prestaba sus servicios.

En suma, cada deponente hizo mención de que debían asistir a capacitaciones y reuniones dadas por Imbanaco, e incluso tomar y aprobar unos cursos disponibles en el campus virtual sobre protocolos y actualizaciones en temas médicos que la misma clínica les compartía, situaciones que también se pueden corroborar con las documentales aportadas por la parte activa, y que fueron analizadas en líneas precedentes, en donde claramente se observa, que la aquí demandada en múltiples ocasiones citó al actor, a través de correos electrónicos, para que asistiera a capacitaciones, cursos y reuniones en temas relativos a su especialidad médica, así como también, le enviaba memorandos internos y comunicados, en los que ejercía control sobre los servicios prestados por el promotor del litigio, otros realizando requerimientos e incluso prohibiciones.

Destacó que, si bien la accionada tachó los testimonios de algunos deponentes, ello no tenía vocación de prosperidad, toda vez que sus dichos fueron claros, concretos y congruentes. Por lo anterior, coligió que existió un nexo de trabajo, sin que las pruebas dieran cuenta que el vínculo fue de otra naturaleza, desprendiéndose, por el contrario, «*una clara subordinación*», y precisó:

En este orden de ideas, al estar acreditada plenamente la prestación personal del servicio, correspondía a la demandada desvirtuar la presunción estatuida para el caso en el artículo 24 del CST, lo que brilla por su ausencia, pues ni las documentales

aportadas con la contestación de la demanda, ni los testigos traídos a juicio tuvieron la suficiente certeza y fuerza para ello, y, por ende, debe concluirse que esa relación estuvo regida por un contrato de trabajo, pues sin duda alguna se dan los elementos previstos en el artículo 23 ibidem, de lo cual dan cuenta los diferentes medios probatorios antes examinados.

[...]

Además, cabe resaltar por parte de la Sala, que el hecho de que el actor hubiese prestado sus servicios a otra Clínica o similar de forma simultánea con el Centro Médico Imbanaco de Cali S.A., ello no es motivo para desconocer la evidente subordinación a la cual se encontraba sometido el Dr. Moreno Salazar cuando prestaba sus servicios como médico general en el área de urgencias en favor de la clínica llamada a juicio, máxime que el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo permite la coexistencia de contratos, ora de naturaleza civil, ora de naturaleza laboral, salvo que exista un acuerdo de exclusividad entre las partes, situación que no operó en el presente caso.

Explicó que lo anterior implicaba que entre las partes existió un contrato de trabajo, sin que fuera dable modificar los extremos temporales establecidos por el *a quo*.

Se ocupó de las prestaciones sociales y vacaciones, y razonó que la convocada a juicio no acreditó su pago, de modo que se mantenía la decisión condenatoria de primer grado, máxime cuando no fue objeto de cuestionamiento el valor allí establecido.

Frente a la sanción prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, acotó que su imposición no era automática, en la medida que debía verificarse el actuar del empleador. A partir de lo anterior, aseveró que en el proceso no se acreditó una conducta de buena fe de la empleadora, pues si bien fundamentó su defensa en que no existió un

nexo laboral, se advertía que buscó «*esconder la verdadera relación*» acudiendo a otras figuras contractuales, vinculando indebidamente al actor para realizar actividades propias del objeto social, lo cual hizo durante 10 años; y afirmó que como no fue «*atacado el valor de cada sanción liquidada por la A quo, por lo que debe mantenerse igualmente las sumas objeto de condena de dichos rubros, en aplicación del plurimencionado principio de consonancia*».

Para concluir expuso que, al trabajador le asistía el derecho al reintegro de los valores que asumió por concepto de aportes al sistema de seguridad social integral, en los porcentajes que por ley le correspondía al empleador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la sociedad demandada, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Es propuesto así:

Con los tres primeros cargos del recurso se pretende que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia CASE TOTALMENTE la sentencia impugnada. Una vez constituida la Honorable Corte en sede de instancia, se servirá revocar en su integridad la sentencia de primer grado, para, en su lugar, absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda. Se proveerá en costas como corresponda. En subsidio del primer cargo, se pretende que se case parcialmente la sentencia impugnada en cuanto confirmó las condenas impuestas a la demandada por concepto de las indemnizaciones

moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, para que, convertida en tribunal de instancia, la Corte revoque parcialmente el fallo de primer grado que condenó por esos conceptos y, en su lugar, absuelva a la demandada de esas pretensiones. Se proveerá en costas según corresponda.

Con el cuarto cargo se persigue que se CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada en cuanto confirmó las condenas impuestas a la demandada por concepto de las indemnizaciones moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, para que, convertida en tribunal de instancia, la Corte revoque parcialmente el fallo de primer grado que condenó por esos conceptos y, en su lugar, absuelva a la demandada de esas pretensiones. Se proveerá en costas según corresponda.

Con el quinto cargo se busca la CASACIÓN PARCIAL de la sentencia en cuanto confirmó la condena a la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, para que, en sede de instancia, se modifique la sentencia de primer grado que impuso condena por ese concepto y, en su lugar, se declaren prescritas las sanciones moratorias por falta de consignación del auxilio de cesantía causadas antes del 23 de septiembre de 2017.

Formula cinco cargos, los cuales son replicados por el demandante y se resolverán, en forma conjunta el primero, cuarto y quinto, no obstante estar dirigidos por distinta vía de violación, pues denuncian similares disposiciones, se complementan entre sí y perseguir igual cometido; y luego se analizarán los restantes ataques.

VI. CARGO PRIMERO

Asegura que la sentencia recurrida es violatoria por la vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 22, 23, 24, 26, 47, 62, 64, 65 modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, 127, 249 y 306 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975; 99 de la Ley 50 de 1990; 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993.

Expone que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por probado, estándolo, que en sus labores de médico general en el área de urgencias al servicio de la Clínica Imbanaco S.A.S. el actor, como profesional liberal, actuó con plena libertad laboral, independencia y autonomía en sus actividades profesionales.
2. Dar por acreditado, sin que lo esté, que cuando el demandante tuviera que ausentarse, debía informar con antelación al Coordinador de Urgencias.
3. Dar por establecido, pese a que no lo está, que el demandante debía asistir obligatoriamente a capacitaciones y reuniones dadas por la demandada.
4. Tener por probado, aunque no lo está, que el demandante debía tomar y aprobar cursos disponibles en el campus virtual sobre protocolos y actualizaciones en temas médicos.
5. Tener por demostrado, sin estarlo, que el doctor Carlos Vargas era funcionario de la demandada y fue designado por esta como Jefe de Urgencias y superior del demandante.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que mi representada enviaba memorandos internos y comunicados al actor, en los que ejercía control sobre los servicios prestados, realizaba requerimientos o fijaba prohibiciones.
7. Dar por probado, pese a que no lo está, que la accionada le impuso un horario de trabajo al actor.
8. Dar por demostrado, sin estarlo, que durante todo el tiempo en que prestó sus servicios, el actor estaba sujeto a una programación de turnos que elaboraba el Coordinador de Urgencias.
9. No dar por probado estándolo, que la asignación de los turnos de trabajo del actor contaba con su autorización.
10. No dar por acreditado, a pesar de que lo está, que la supuesta imposición de un horario al demandante no se presentó durante todo el tiempo de prestación de servicios.
11. No dar por demostrado, estándolo, que el actor nunca fue sancionado disciplinariamente por la demandada, ni le fue efectuado un llamado de atención por parte de esta.

12. No dar por acreditado, a pesar de que lo está, que la demandada nunca fijó las condiciones de tiempo, modo y lugar sobre el diario quehacer del accionante como médico.

13. Dar por establecido, sin estarlo, que entre las partes existió una relación laboral.

14. No dar por probado, a pesar de que lo está, que la demandada logró desvirtuar la existencia de una subordinación laboral en los servicios que le prestó el demandante.

15. Dar por probado, sin que lo esté, la intención de la demandada de esconder la verdadera relación laboral que existió con el promotor del pleito.

16. No dar por demostrado, pese a que lo está, que durante todo el tiempo que le prestó sus servicios a la demandada, el actor nunca le hizo una reclamación sobre la supuesta existencia de una relación laboral entre ellos.

17. No dar por probado, pese a que lo está, que la demandada tenía razones serias y atendibles para considerar de buena fe que no existía una relación laboral con el actor.

Asevera que tales yerros se cometieron por valorar erróneamente las siguientes pruebas: correos electrónicos (f.º 1 a 2, 23 a 26, 33, 34, 35, 37 y 38 anexo 1), circulares y comunicados (f.º 5, 6, 7 a 8, 10 a 15, 17 a 19, 27 a 28, 29 a 30, 39 a 42, 43, 45, 47, 50, 52, 53, 54, 55 a 56, 57, 60, 62 a 64, 65, 66 a 67 y 69 anexo 1), facturas de venta expedidas al demandante (f.º 17 a 115 y 164 a 200 anexo 2; f.º 165 a 575 anexo 6) y los testimonios de Álvaro Hernán Noreña Uribe, Jhon Fredy Acevedo Zambrano, Javier Trejos Mota y Óscar Raúl Torres Castro.

Y como medios de convicción dejados de apreciar enlista la confesión efectuada por el actor en el interrogatorio de parte, el correo electrónico dirigido por Carlos Vargas a Nora Bolívar (f.º 47), las ofertas mercantiles presentadas por el

demandante (cuaderno 3, f.º 121 y siguientes) y el certificado de aportes (cuaderno 3, f.º 500).

En la demostración del cargo, aduce que el Tribunal no reparó en las particularidades del ejercicio de una profesión liberal como la medicina, que se caracteriza por el alto grado de autonomía de quien la desarrolla, de modo que, para que exista subordinación laboral, debe presentarse en una de mayor intensidad a la que normalmente se exige para encontrar configurado un contrato de trabajo.

Dice que, como se expuso en sentencia CSJ SL466-2023, por tratarse de un servicio público esencial como lo es la salud, existe un marco jurídico de responsabilidades a cargo de quien lo presta, resultando comprensible que el contratante fije pautas y reglas para lograr el cumplimiento del servicio contratado.

Arguye que el juez de apelaciones no valoró las confesiones efectuadas por el actor en el interrogatorio de parte, donde admitió que nunca le llamaron la atención ni fue sancionado por parte de la clínica, como también que los turnos de trabajo él los elaboraba, aunque aclaró que debían aprobarse por el doctor Vargas; lo que muestra que gozaba de autonomía e independencia, pues no estaba sujeto a control por parte de la demandada.

Expone, respecto a cuatro correos electrónicos enviados al demandante sobre citaciones a capacitaciones, cursos y reuniones, que el Tribunal no advirtió que, en las ofertas

mercantiles presentadas por el accionante, se obligó a cumplirlas con un porcentaje mínimo de asistencia del 80%, de modo que no fue una imposición de la clínica sino el compromiso que aceptó el mismo actor.

Manifiesta que, en todo caso, en esos documentos (citación a evaluación médica, capacitación sobre transfusión sanguínea, reunión sobre infecciones respiratorias y capacitación sobre imagenología), no se dice que es obligatoria la asistencia o que se sanciona al médico por no acudir, además que están relacionados con actividades que tenían por objeto una adecuada prestación del servicio o eran de carácter académico.

En lo atinente a las circulares y comunicados de fechas: 19 de julio, 1 de septiembre y 3 de noviembre de 2010; 27 de abril de 2011; 10 de octubre de 2014; 16 de diciembre de 2015; enero, 2 de febrero, 16, 23 y 25 de agosto, 28 de octubre de 2016; y 14 de marzo de 2017; afirma que se desprende es una coordinación entre las partes respecto de las actividades, lo cual es necesario para el cumplimiento de las obligaciones, pero no la materialización del ejercicio del poder subordinante, y alude a la decisión CSJ SL2980-2023. Y asevera que los cuadros de turnos de algunos meses del año 2010, no dan cuenta de que fueran impuestos por la convocada a juicio.

Alude que, en razón que se acreditó la equivocación del juez plural, es posible el estudio de la prueba testimonial. En dicho sentido esgrime que en la sentencia confutada solo se

otorgó mérito persuasivo a los testigos solicitados por el demandante, pese a que existen dudas respecto a su imparcialidad, toda vez que adelantan procesos laborales en contra de la accionada.

Se remite a los dichos de Álvaro Hernán Noreña y Jhon Fredy Acevedo y colige que *«no surge con claridad que acrediten sin lugar a equívocos una subordinación laboral como la que se exige a un profesional de la medicina»*, pues *«no fueron contundentes para demostrar que los turnos de trabajo eran impuestos al actor y explicaron que este gozaba de cierta autonomía profesional y que nunca fue sancionado disciplinariamente»*. Añade que, la existencia de turnos y el suministro de elementos para las actividades son insuficientes para colegir que existe un nexo de trabajo, conforme se explica en providencia CSJ SL216-2023.

Refiere a lo expresado por Javier Trejo Motta y asevera que el juez de segundo grado desestimó lo dicho por ese declarante, sin expresar las razones para ello, pero que de haberlo apreciado habría concluido que el demandante no estaba sujeto a subordinación laboral.

En cuanto al tema de la *«buena fe de la demandada»* sostiene que el *ad quem* no efectuó un análisis serio sobre la conducta desplegada por la convocada a juicio, pues las probanzas *«antes reseñadas»* mostraban que tenía la firme convicción de que entre las partes existía un contrato de prestación de servicios, de modo que no era dable el pago de las acreencias laborales.

Al efecto, acota que el accionante confesó que firmó las ofertas mercantiles de manera libre; que presentaba facturas por concepto de servicios prestados como médico de urgencias; que estuvo afiliado a la seguridad social en condición de independiente; y que prestó sus servicios de consulta como médico general en otra institución; situaciones que generaron la convicción de la ausencia de un nexo de trabajo a la clínica.

Señala que las ofertas mercantiles daban cuenta de que el demandante asumió voluntariamente la prestación de sus servicios en forma independiente y no sujeto a una subordinación laboral.

Agrega que las facturas y las cuentas de cobro evidencian que mensualmente anunciaba su condición de trabajador independiente al cobrar honorarios por los servicios prestados, lo cual también efectuaba al cancelar los aportes en seguridad social, de modo que había una declaración de voluntad que generó la creencia de no estar obrando en forma incorrecta, sino en cumplimiento de la relación que en verdad tenía con el médico.

Para concluir menciona la declaración de Óscar Raúl Torres Castro y dice que esta prueba como las demás, permite inferir que la actuación de la demandada no estuvo dirigida a ocultar la realidad al negar la existencia de una relación laboral.

VII. RÉPLICA

El promotor del proceso arguye que el cargo no debe prosperar, por cuanto las pruebas denunciadas no permiten derruir la conclusión del colegiado relativa a que entre las partes existió un verdadero nexo subordinado. Alude a las probanzas acusadas y sostiene que de su estimación no se desprende un error protuberante o evidente en la valoración efectuada en la sentencia confutada.

VIII. CARGO CUARTO

Acusa la decisión de segundo grado de vulnerar la ley por la vía directa, por interpretación errónea de los artículos 65 del CST, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, y 99 de la Ley 50 de 1990.

Destaca que las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, puesto que su condena debe estar precedida de un análisis de la conducta del empleador, y si se encuentra que actuó guiado por razones atendibles que le generaron la creencia de no deber, debe ser exonerado.

Expone que ese examen debe ser detenido y sensato y, *«cuando no existe, se ha entendido que se interpretan erróneamente tales artículos, que fue lo que aconteció en este caso»*, por cuanto el Tribunal, pese a que señaló que las sanciones no pueden aplicarse en forma automática, hizo caso omiso de los criterios jurisprudenciales que enseñan

que la correcta aplicación de esas disposiciones exige una labor ponderada de análisis probatorio, en tanto *«se limitó a señalar que al haberse declarado el contrato de trabajo y el derecho al pago de prestaciones sociales se debe condenar a la sanción moratoria»*, con lo que distorsionó el sentido de las normas.

Considera que en la decisión simplemente se indicó *«que la demandada negó la existencia de un contrato de trabajo y que esté se demostró, lo que no pasa de ser una muy simple y equivocada aplicación tautológica de las disposiciones»*, por tanto, no existe un análisis serio y detallado del comportamiento de la entidad demandada, a fin de establecer si las razones dadas eran o no atendibles, si tenían o no justificación y si la actitud del demandante podía generar en la llamada a juicio la creencia de que nada debía.

Aduce que la presencia de un contrato de prestación de servicios no conlleva la inexistencia de buena fe, tal como se indicó en pronunciamiento CSJ SL, 13 jun. 2006, rad. 28195.

Finalmente expresa que en sede de instancia se deberá constatar que la demandada contó con razones suficientes para considerar que el señor Moreno Salazar no se hallaba vinculado por un contrato de trabajo y que, por ello, la conducta de la clínica no estuvo revestida de malicia o de la intención de desconocer derechos.

IX. RÉPLICA

El promotor del proceso se opone al ataque, con tal fin sostiene que la imposición de las condenas por indemnización y sanción moratorias no fueron automáticas, en la medida que, del examen de los medios de convicción, el Tribunal coligió su procedencia, lo cual no es dable analizar en un cargo dirigido por la vía jurídica.

X. CARGO QUINTO

Por la vía directa denuncia la interpretación errónea del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la infracción directa de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

Explica que el *ad quem* confirmó la condena por sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía, sin tener en cuenta que la obligación se hace exigible el 14 de febrero de cada año, de modo que mientras está pendiente de cumplirse el plazo establecido en la ley no existe incumplimiento.

Estima que esa equivocación implicó que no aplicara la prescripción, lo cual se hace más evidente «*si se tiene en cuenta que declaró la prescripción del auxilio de cesantía causado con anterioridad al 25 de septiembre de 2017, (decisión que no fue materia de reproche por la parte actora y quedó incólume) a pesar de lo cual condenó a la sanción por mora respecto de esos derechos que consideró prescritos*», lo cual no tiene «*lógica, pues no es razonable la imposición de la*

sanción por mora si los derechos supuestamente adeudados no pueden ser exigibles por estar prescritos».

Para finalizar cita un pasaje de la decisión CSJ SL2969-2018 y expone que «*si no hay una deuda exigible no es procedente la utilización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en comentario que en este caso mal interpretado*».

XI. RÉPLICA

Aduce que el cargo no está llamado a prosperar, por cuanto la temática sometida a consideración de la Corte no fue abordada por el Tribunal, toda vez que la demandada en el recurso de apelación interpuesto contra el fallo de primera instancia no aludió a la prescripción, ni tampoco pidió la complementación del fallo cuestionado en casación. Aunado a que la condena por auxilio de cesantía se impuso por todo el tiempo laborado.

XII. CONSIDERACIONES

El Tribunal confirmó la decisión de primer grado en cuanto determinó la existencia de una relación laboral entre las partes, que tuvo vigencia del 1 de marzo de 2009 al 30 de noviembre de 2019, al evidenciar que de la documental obrante en el plenario se desprendía que Juan Pablo Moreno Salazar había prestado sus servicios de forma personal como médico para el Centro Médico Imbanaco de Cali S.A., estando sujeto a una programación de turnos elaborada por la accionada, con las herramientas y equipos de trabajo de su

empleadora, sometido a requerimientos y prohibiciones, debiendo asistir de forma obligatoria a capacitaciones, reuniones y cursos. Asimismo, aseveró que la convocada a juicio actuó de mala fe por pretender encubrir el verdadero contrato de trabajo con una modalidad distinta a la que realmente se presentaba.

Por su parte, la censura en el primer cargo controvierte la decisión del juez de apelaciones, porque considera que los elementos de convicción allegados permiten colegir que entre las partes existía era un vínculo de carácter civil regido por un contrato de prestación de servicios, como también, que su actuar fue de buena fe.

Esgrime a su vez, en el cuarto ataque, el cual dirige por la vía directa, que el juez plural impuso las condenas por indemnización y sanción moratorias de forma automática.

Así mismo, aduce en el quinto cargo que el juzgador de segundo grado erró al no examinar el tema de la prescripción respecto de la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la cual, de estudiarla, la habría declarado probada parcialmente.

Así las cosas, los problemas jurídicos a dilucidar consisten en determinar si el Tribunal se equivocó al declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo realidad, con las consabidas consecuencias del pago de prestaciones sociales y demás acreencias laborales a que tenía derecho, junto con la sanción o indemnización moratorias.

Para tales efectos, se abordará el estudio en el siguiente orden: *i)* el conjunto de pruebas enlistadas por la censura, tendientes a demostrar, en su decir, el cumplimiento de la actividad del demandante de manera autónoma e independiente, a efectos de desvirtuar la presunción legal del contrato de trabajo, así como los signos de subordinación que estableció la alzada; y *ii)* las temáticas relativas a la sanción e indemnización moratorias, consistentes en: a) si esas condenas se impusieron en forma automática; b) si procedía la declaratoria parcial de la excepción de prescripción respecto de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; y c) si las probanzas denunciadas acreditan la buena fe de la demandada en su actuar.

i) Subordinación laboral.

Ofertas mercantiles (f.º 121 a 173 cdno 3).

Hacen referencia a los documentos que el accionante radicó ante la demandada, en los que ofertó sus servicios médicos profesionales y las condiciones en las que pretendía cumplir con las tareas allí consignadas. De acuerdo con la recurrente, de estas probanzas se desprende que fue el actor quien se comprometió a asistir a capacitaciones, valoraciones médicas, como también atender recomendaciones y sugerencias, aunado a que fueron suscritas tales ofertas por un profesional de forma libre y voluntaria.

Para la Sala esos medios de convicción no dan cuenta de la forma cómo se ejecutó la actividad personal, aspecto frente al cual el juez plural concluyó, con otras pruebas, que su naturaleza realmente correspondía a un verdadero contrato de trabajo, ello en aplicación del principio de la primacía de la realidad, pues las ofertas mercantiles solo reflejan el aspecto formal y nada indican sobre la manera en que, en la práctica, se cumplieron los servicios por parte del actor.

En consecuencia, resultan insuficientes esos documentos contractuales para evidenciar una equivocación fáctica manifiesta por parte de la alzada, más aún cuando razonó que tales probanzas, de cara a lo que demostraban otros elementos probatorios, en especial los testimonios, no eran determinantes para tener por acreditado que se desarrolló un contrato de forma autónoma o independiente; lo cual no constituye un desacierto, por cuanto en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos a efectos de declarar un contrato de trabajo realidad. Al respecto en sentencia CSJ SL1068-2023 se dijo:

Esta Sala tiene asentado que, en los eventos en que se pretende la declaratoria de existencia del contrato de trabajo y el demandado fundamenta su defensa en otra clase de vínculo contractual, como el de prestación de servicios, estos acuerdos formales por si solos no son indicativos de una relación autónoma o independiente, en virtud del principio de la primacía de la realidad que rige en materia liberal. Luego no existe yerro factico en la valoración de estos elementos suasorios.

A lo anterior se suma que la aludida documental solo le sirvió al juez plural para establecer o tener por acreditada la actividad personal; inferencia que, frente a la probanza que aquí se estudia, resulta razonable, pues para aplicar la figura contemplada en el artículo 24 del CST, es posible deducir la prestación personal del servicio de lo informado en los documentos aportados que formalmente muestran un contrato de otra naturaleza (CSJ SL3847-2021).

De otra parte, si bien allí el oferente indicó que se comprometía a atender «*las recomendaciones y sugerencias*» que formule la gerencia clínica, la gerencia de calidad y garantía de la atención médica y/o la administración (f.º 166 cdno 3), como también a «*cumplir con un porcentaje mínimo de asistencia del 80%*» de los planes de capacitación (f.º 168 cdno. 3); se tiene que ello no puede implicar que el acatamiento de esas obligaciones contenidas en una oferta mercantil, se traduzcan en actos relativos a un ejercicio autónomo e independiente como lo afirma la censura; cuando en la práctica, por razón de la manera como se ejecuta en la realidad esas obligaciones, se convierten en una verdadera relación laboral. En sentencia CSJ SL994-2024, al resolver un proceso contra la misma empresa aquí demandada, se dijo:

Por otra parte, el juez plural hizo el estudio de dichos elementos de juicio, entre otros, para establecer la existencia de la prestación personal del servicio, pero, les restó credibilidad para infirmar la subordinación de Harold Arturo Becerra, en tanto consideró que su contenido no era acorde con lo que verdaderamente aconteció.

En tal sentido, es cierto que frente a un litigio en el que se solicita el análisis de un contrato realidad, no es una imposición

para los juzgadores determinar lo que fácticamente ocurrió únicamente a partir de ofertas de servicios escritas y sus aceptaciones, como aquí se pretende, bajo el sustento de que su contenido es fidedigno con la ocurrencia de los hechos; por el contrario, es su deber indagar los hechos que realmente ocurrieron y darle el alcance debido a los medios de convicción aducidos en el proceso que considere pertinentes para resolver el conflicto.

Así, el Tribunal también revisó las labores que el actor desempeñó, de conformidad con los escritos acusados y la razón social de la demandada, de las cuales determinó que más allá de la denominación de los documentos, en realidad las ofertas y aceptaciones llevaron a la ejecución de una relación laboral. Lo anterior, conforme al estudio de este tipo de medios de convicción, de acuerdo con lo que la Corte señaló en el fallo CSJ SL2885-2019:

Nótese entonces que, si bien para el desarrollo de las actividades centrales o que hacen parte de la función permanente de una empresa o del giro ordinario de sus negocios, esta puede hacer vinculaciones directas, a través de contratos de trabajo o de prestación de servicios de naturaleza civil o comercial, el manejo de dichas relaciones de trabajo, deben estar acordes con la finalidad para la cual están previstas en el ordenamiento jurídico, sin que sea admisible que se desborden las civiles. Por ello, uno de los elementos determinantes para la aplicación del principio de primacía de la realidad antes aludido, es el análisis de la función contratada y la forma en que esta se desarrolla.

De manera que el juez colegiado no incurrió en ningún yerro, cuando consideró que estos documentos no servían para acreditar la independencia del actor en el ejercicio de sus funciones, más aún cuando valoró que precisamente las tareas que Harold Arturo Becerra desempeñó eran aquellas que atendían al giro ordinario de los negocios de la compañía.

Confesión del demandante en el interrogatorio de parte.

La censura alega que el accionante reconoció que nunca fue sancionado, de modo que emerge que no estaba sometido a un control por parte de la demandada.

Sobre el particular, encuentra la Sala que, si bien el actor hizo esa aseveración, también lo es que, explicó que ello

obedeció a que «*nunca tuve una falta*», de modo que no es dable considerar que por la ausencia de una sanción disciplinaria actuaba de forma autónoma como se alega en el cargo. Y es que la posibilidad de sancionar es una facultad en potencia, de la que el empleador dispone para usarla cuando lo estime oportuno, pero no desaparece ni se extingue porque no se haga uso en contra del trabajador, la cual es una de las múltiples formas en que se materializa la subordinación laboral. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 18 abr. 1969, Gaceta Judicial: Tomo CXXX, n.º 2310-2312, pág. 394-399, se dijo:

No debe perderse de vista, de otro lado, que la subordinación o continuada dependencia, faculta al patrono para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en las condiciones que señala el ord. b) del art. 23 del C. S. del T., lo que no quiere decir que las instrucciones y órdenes las deba impartir permanentemente. De ordinario, así lo indica la observación y la experiencia, cuando el trabajador cumple sus deberes a cabalidad no se da el caso de la impartición de órdenes de manera permanente y continuada por parte del patrono, y menos, cuando quien actúa como administrador, como parece ser el caso de autos, es experto en la labor que le ha sido confiada.

Por otra parte, no encuentra la Sala que el absolvente hubiera confesado que los turnos de trabajo los elaboraba él, en tanto lo que dijo fue que en el centro médico se permitían cambios de turno, pero indicó que ello era posible «*previa autorización de nuestro jefe que era el coordinador de urgencias, el doctor Carlos Vargas*», de modo que tampoco es posible colegir que hubiera reconocido que la actividad la cumplía de forma libre, ajena a la dependencia propia de un nexo laboral.

Correos electrónicos.

Lo primero que hay que decir, es que en el *sub lite* ninguno de los correos electrónicos denunciados como erróneamente apreciados fueron objetados o desconocidos por las partes, ello frente a su autenticidad, el originador, el contenido mismo y su destinatario, por tanto, es posible su valoración en sede de casación como documento auténtico, y en tales condiciones serían aptos para estructurar yerros por la senda indirecta (CSJ SL728-2021 y SL 4332-2021).

Entonces, mediante un correo electrónico del 7 de mayo de 2012, se le comunicó al convocante a juicio sobre la programación de la «*próxima actividad académica*» el día 26 de ese mes y año, relacionada con imagenología, y se le dijo que la «*asistencia a esta actividad es obligatoria y se realizará examen escrito al final de la jornada*» (f.º 57 cdno. 1), similar información se le notificó para una actividad frente a emergencias cardiovasculares (f.º 60 cdno. 1).

El 19 de febrero de 2016 (f.º 46 y 47 cdno. 1) le fue enviado otro correo, mediante el cual se puso en conocimiento el cruce de mensajes de datos entre el Dr. Carlos Vargas y la Dra. Nora Bolívar respecto a la historia clínica transfusional, y se indica que es necesario efectuar una capacitación, la cual debe realizarse antes de «*iniciar actividades en el CMI*».

El 22 de febrero de igual año (f.º 56 cdno. 1) se le indicó vía electrónica que se realizaría una reunión con la Dra.

María Virginia y que se habían programado dos fechas, a efectos que asistiera según su disponibilidad.

Y el 28 de agosto de 2017 le fue remitido al accionante un email en el cual se indicó que se estaba en proceso «*de citar a los médicos de urgencias a evaluación médica ocupacional*», de allí que se adjuntaba «*la orden para realizarse*» diferentes exámenes (f.º 24 cdno. 1).

Para la Sala los aludidos correos electrónicos no fueron mal apreciados por el Tribunal, en la medida que se ciñó a su tenor literal, pues de su contenido lo que coligió fue que el demandante era citado a diferentes capacitaciones, cursos y reuniones; que cuando se le informó sobre actividades académicas para el año 2012, se le advirtió que «*la participación a esos eventos es obligatoria, exigiendo firmar listado de asistencia, además de la evaluación escrita que se realizaría al final de cada capacitación*», que es precisamente lo que ahí se dijo.

En ese orden de ideas, nada diferente a lo concluido por el *ad quem* del contenido de los elementos de convicción acabados de reseñar, que muestran ciertos signos de subordinación laboral y, en ese sentido, no es viable atribuirle al fallador la comisión de un yerro fáctico y menos con la calidad de ostensible, capaz de quebrar la sentencia impugnada.

Circulares y comunicados.

La censura dice que de estos documentos no se colige la subordinación, pues se tratan de simples informaciones sobre la ejecución de la actividad en la clínica, que recaen sobre aspectos relativos a un correcto servicio y atención de pacientes, sin constituir órdenes o instrucciones obligatorias para el actor.

Al respecto, las probanzas a que aludió la censura evidencian lo siguiente:

Circular del 19 de julio de 2010 (f.º 90 cdno. 1). Tiene como asunto el seguimiento a pacientes en observación y elaboración de historias clínicas, y se indican siete *«directrices en el proceso de atención»*, entre ellas que se debe incluir parámetros clínicos, análisis, valoraciones periódicas, entre otras.

Comunicado sobre uso de carné (f.º 70 cdno. 1) a través de un correo electrónico, en el que se puso de presente que debía allegar, en forma urgente, una foto para realizar un carné, y se dice que su uso será obligatorio en las *«horas de trabajo»*.

Circular externa (f.º 76 cdno 1). Indica que, es obligatorio informar al Centro Regulador de Urgencias y Emergencias los casos de intoxicación y quemados por pólvora.

Circular del 1 de septiembre de 2010 (f.º 86 cdno. 1). Versa sobre la apertura del servicio de urgencias de baja

complejidad, se indica el horario, se dice la forma como se prestará la atención, se dan instrucciones sobre la entrega de turnos y se programa una capacitación.

Comunicación sobre disponibilidad para atención de urgencias a partir del 3 de noviembre de 2010 (f.º 78 cdno. 1). Se trata de un ajuste en los turnos de servicio.

Citación (f.º 73 cdno. 1). Se pone de presente una reunión administrativa el 27 de abril de 2011.

Comunicado sobre visita en el servicio de urgencias (f.º 66 cdno 1). Es una información remitida en el año 2012 y recae sobre «*los acuerdos realizados con los representantes de la industria farmacéutica*».

Circular octubre de 2014 (f.º 68 y 69 cdno. 1). Recae sobre una «*directriz para su conocimiento y cumplimiento*» y se relaciona con la entrega de turnos, formulación de medicamentos, entre otros.

Comunicado del coordinador médico de urgencias del 16 de diciembre de 2015 (f.º 52 cdno. 1). Allí informa los ajustes que se realizaran al cuadro de turnos por razón de la apertura del piso 1.

Información sobre turnos en enero de 2016 (f.º 62 y 63 cdno.1). Se trata de un correo mediante el cual el Dr. Carlos Vargas explica, entre otros aspectos, un cuadro de turnos,

exteriorizando que pueden escoger, según su conveniencia, quien llega a las 8 a.m., a las 2 y 8 p.m.

Comunicación del 2 de febrero de 2016 (f.º 50 cdno. 1). Es remitido por el Dr. Carlos Vargas a diferentes personas, y dice que, por razón del tiempo de espera de los pacientes y el aumento de quejas, se realizará un cambio en el «*funcionamiento del médico observador*» y se explica en qué consiste.

Información del 16 de agosto de 2016 (f.º 40 y 41 cdno. 1). Se da a conocer lo expuesto por el coordinador médico de urgencias respecto a la situación que se ha presentado con pacientes que llegan al servicio de urgencia vital.

Reporte del 23 de agosto de 2016 (f.º 39 cdno. 1), se refiere a una comunicación remitida a diferentes personas, entre ellas el accionante, en la cual, aludiendo a errores en la «*lateralidad*» en las órdenes médicas, se manifiesta que es «*inquietante la falta de atención al detalle*» y el remitente, Carlos Eduardo Vargas, expone que cómo puede ayudar para evitarlos.

Comunicado remitido el 25 de agosto de 2016 (f.º 33 a 38 cdno 1). Corresponde a una decisión de la gerencia en la cual exhibe las medidas que adoptó para la reducción de costos y gastos en la clínica.

Comunicación sobre el registro de horas (f.º 80 cdno. 1). En un correo del coordinador médico de urgencias a través

del cual dice que algunas personas, cuando terminan el turno, no registran la salida, lo cual efectúan horas después, motivo por el cual aduce que, a partir de octubre de 2016, solo se tendrán en cuenta las horas programadas, de allí que si el servicio se extiende es necesario informarlo por escrito.

Circulares del 14 de marzo de 2017 (f.º 28 cdno. 1) están dirigidas, entre otros, a profesionales de la salud, y allí se les recuerda que la oficina de referencia y contra referencia es la responsable de gestionar y definir la posibilidad de recibir o trasladar pacientes. Así mismo, se pone de presente que en la *«historia clínica ya está habilitada la opción de Juntas Médicas»* (f.º 29 cdno. 1).

Para la Corte las probanzas que se acaban de enlistar son insuficientes para demostrar una autonomía e independencia del señor Moreno Salazar, más bien ratifican la subordinación laboral ejercida por la demandada sobre el demandante, pues nótese que, a través de los distintos comunicados enviados, la Clínica da instrucciones precisas de cómo llevar a cabo las labores propias del cargo desempeñado. Es más, le dicta pautas o parámetros al accionante y, por ello, no es de recibo la afirmación de la censura referente a que por el hecho de plasmarse que eran simples recomendaciones, no tenían carácter obligacional o sancionatorio.

Por otra parte, cabe destacar, que las conclusiones a las que arribó el juez de apelaciones sobre la forma en que el promotor del proceso prestaba sus servicios en la realidad, la

extraño, fundamentalmente, de la prueba testimonial, la cual solo se puede examinar en el evento en que se acredite un error protuberante con prueba calificada conforme a la restricción contemplada en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, lo cual no ha ocurrido.

Cuadros de turnos.

En el plenario consta a folios 75, 77, 83, 88 y 92 del cuaderno 1, la remisión vía email de archivos con cuadros de turnos, pero no es posible verificar los anexos de cada uno de ellos.

Ahora, si bien no es dable establecer quién elaboró esos cuadros, como tampoco si le eran impuestos al actor, esto en modo alguno configura un desatino manifiesto de apreciación, pues no debe olvidarse que el Tribunal los valoró en conjunto con los testimonios recaudados, de los que infirió que la accionada realizaba la programación y que el accionante debía informar y contar con la aprobación del centro médico para modificar esos turnos.

Por otra parte, como lo ha dicho la Corte y lo recuerda la censura, hay casos en que un horario o turnos no reflejan necesariamente la existencia de un contrato de trabajo, pero tampoco lo descarta, pues su imposición y acatamiento pueden derivar dependencia laboral, máxime cuando el juez colegiado, se itera, observó otras particularidades que daban cuenta de un servicio subordinado.

En suma, objetivamente analizadas las pruebas en conjunto, se tiene que el recurrente no logra demostrar que el Tribunal haya incurrido en los yerros enrostrados con el carácter de manifiesto, dado que ninguna desvirtúa la conclusión de la alzada de que los servicios prestados por el demandante fueron bajo la continua dependencia laboral.

Finalmente, el citado artículo 7 de la Ley 16 de 1969, establece que el error de hecho será motivo de casación laboral, siempre y cuando provenga de *«falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular»*, hoy judicial.

En ese orden de ideas, para poder la Sala adentrarse en el estudio de los testimonios que en el cargo se denuncian como erróneamente apreciados, era necesario demostrar en la acusación que el *ad quem* cometió una equivocación protuberante con base en las tres pruebas calificadas en casación del trabajo ya referidas, lo cual, como se ve, no acontece, por lo que no es dable su examen.

ii) Condenas por indemnización y sanción moratorias.

a) ¿Se impusieron en forma automática tales condenas?

La recurrente le propone a la Sala dilucidar, desde el punto de vista jurídico, si el Tribunal quebrantó los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, en tanto las condenas por indemnización y sanción moratorias, respectivamente,

contrario a lo definido en la segunda instancia, no proceden de forma automática.

Al respecto, la Corte en desarrollo de su función de interpretar y aplicar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es inexorable y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral, entendimiento que también rige frente a la sanción por la no consignación de las cesantías en un fondo establecido por la ley dentro del plazo fijado.

Se debe recordar que conforme con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido desconocer sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe.

En ese orden de ideas, ni la indemnización moratoria como tampoco la sanción por la no consignación de las cesantías se imponen de manera automática, pues el juzgador debe hacer un riguroso estudio de la conducta del empleador; para ello, debe examinar y valorar las pruebas allegadas al proceso, con miras a constatar los motivos que tuvo el demandado para desconocer la relación laboral subordinada y con ello dejar de cancelarle a su trabajador las prestaciones

propias de un contrato de trabajo, pues solo a partir de ahí puede establecerse si su actuar estuvo revestido de buena o de mala fe y, con ello, proceder a la imposición o no de la indemnización prevista por el artículo 65 del CST y de la sanción consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, en el presente asunto, tal como quedó plasmado en la síntesis de la decisión de segundo grado, el juez plural no impuso de manera automática las referidas condenas, pues fue conforme a la valoración realizada al haz probatorio que coligió que se evidenciaba la intención de la demandada de disfrazar la relación de trabajo mediante unas ofertas mercantiles.

Es decir, el colegiado analizó el comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor y revisó las circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, a partir de lo cual soportó la ausencia de buena fe de la accionada, ya que, a su juicio, del *«basto material probatorio lo que realmente se evidencia en su intención de esconder la verdadera relación de carácter laboral»*, razonamiento este que afincó en: i) que el centro médico acudió a una figura de carácter civil para realizar actividades propias del objeto social de la demandada; ii) contrató al accionante para la atención de pacientes en el área de urgencias; y iii) que el actor prestó sus servicios de forma personal y subordinada durante aproximadamente 10 años.

Lo expuesto permite avizorar que tal ejercicio argumentativo del juez plural, soportado en pruebas,

contrario a lo alegado por la demandada, nada tiene de tautológico, en la medida que la conclusión relativa a que no se infería un actuar de buena fe de la accionada no surgió por la simple existencia de una deuda laboral, sino que, partiendo del establecimiento de unos hechos que tuvo por acreditados en el proceso, coligió que la accionada buscó encubrir la relación laboral, por lo que mal se puede concluir que su incumplimiento o proceder omisivo estuvo amparado de buena fe

En suma, si bien el Tribunal no se extendió en sus razonamientos, lo cierto es que en el *sub examine* accedió a esos pedimentos de las moratorias, porque, previamente, al analizar el actuar de la empleadora y las circunstancias específicas de la controversia, verificó que no hubo buena fe de su parte, conclusión de orden fáctico que la Corte analizará más adelante.

En consecuencia, el planteamiento que propone la censura desde una perspectiva jurídica, según el cual el juez de apelaciones incurrió en error jurídico al imponer dicha sanción de forma automática, resulta equivocado, en la medida que se siguió la jurisprudencia de esta corporación que tiene adoctrinado que, en cada caso en particular, el fallador está en el deber de estudiar la conducta de la empleadora para derivar de allí la imposición o absolución de la condena por indemnización moratoria.

En ese orden, el *ad quem*, desde lo jurídico, no incurrió en los yerros atribuidos en el cuarto cargo.

b) ¿Procedía la declaratoria parcial de la excepción de prescripción, respecto de la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990?

La censura en el quinto cargo considera que el juzgador de segundo grado erró al no examinar el tema de la prescripción respecto de la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la cual, de estudiarla, la habría declarado probada parcialmente, toda vez que tratándose de la consignación del auxilio de cesantía su obligación vence el 14 de febrero de cada año, momento a partir del cual el trabajador puede exigir su derecho y, en caso de no hacerlo en forma oportuna, se materializa el aludido medio exceptivo.

Añade que la equivocación del colegiado en el *sub lite* resulta más palpable, pues pese a que en la primera instancia se declaró prescrito el auxilio de cesantía causado con anterioridad al 25 de septiembre de 2017, confirmó una condena por sanción moratoria que abarcó o se extendió a un periodo respecto del cual el derecho se declaró prescrito, lo cual es ilógico.

En punto al aspecto materia de ataque, encuentra esta corporación que lo planteado ahora en casación es ajeno a lo debatido en la segunda instancia, por cuanto el Tribunal, al decidir el recurso de apelación formulado por la demandada, adujo que su competencia, conforme al artículo 66A del CPTSS, recaía en los aspectos que fueron objeto de

inconformidad en la sustentación de la alzada, y al amparo de ese razonamiento estimó frente a la sanción moratoria prevista en el aludido artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que le correspondía definir, en forma exclusiva, si la conducta de la demandada estaba revistada o no de buena fe, encontrando que el *a quo* no se equivocó en la imposición de esa condena. Incluso, fue categórico en que como la parte demandante no atacó «*el valor de cada sanción liquidada por la A quo*», debía «*mantenerse igualmente las sumas objeto de condena de dichos rubros*».

De este modo resulta evidente para la Corte, que el juez de la alzada no abordó, ni siquiera como tema secundario, la extinción de las obligaciones generadas por su falta de reclamación oportuna, es decir, la prescripción, temática que no es factible tenerla como accesoria o consustancial y, por tanto, fuera imperativo su estudio en la segunda instancia.

Recuérdese que la competencia funcional del juez de segundo grado se restringe a las materias que fueron objeto de impugnación en el recurso de apelación, en los términos del citado artículo 66A del CPTSS y, por consiguiente, en la sustentación el impugnante debe manifestar las razones por las cuales se encuentra inconforme con el pronunciamiento del *a quo*, lo cual no requiere de fórmulas sacramentales, sino un desarrollo donde se plasme la totalidad de las temáticas sobre las cuales muestra su contrariedad, para que así quede debidamente delimitada la actividad del Tribunal.

Se advierte entonces que el *ad quem* no hizo alusión alguna a la excepción de prescripción, de allí que este aspecto quedó por fuera del debate judicial, al no confutar la parte demandada esa determinación, lo que supone su conformidad. Sobre lo aquí expuesto, resulta conveniente traer a colación lo dicho en sentencia CSJ SL5107-2020, en la que se manifestó:

Se resalta que, si el accionante guardó total mutismo en lo concerniente a dicha determinación del juez *a quo*, en cuanto al mencionado yerro de la indemnización moratoria, ello en rigor supone que se conformó con la decisión, por ende, ese preciso tema salió del debate procesal y al revivirlo en el recurso extraordinario, a no dudarlo, se torna extemporáneo.

En la misma dirección, repárese en que el Tribunal carecía de competencia para examinar materias que no le fueron propuestas y, por rebote o repercusión, la Corte Suprema de Justicia. Dicho en breve: no es dable imputarle al sentenciador la comisión de unos desaguizados en torno a unos aspectos sobre los cuales no hubo pronunciamiento, precisamente porque no fueron objeto de apelación.

Llegados a este punto del sendero se impone memorar los principios que de antaño ha explicado esta Corporación según los cuales: (i) quien no protesta una decisión, pudiéndolo hacer, se entiende que la consintió, luego mal puede proclamarse agraviado por aquella otra que no hizo cosa distinta que confirmarla; y (ii) uno particular para la casación, consistente en que, siendo recurso extraordinario, su procedencia exige, por lo regular, que se hayan agotado los medios ordinarios por los que se hubiera podido obtener la enmienda de la providencia, sin olvidar, claro está, el grado jurisdiccional de consulta.

Así las cosas, no es posible para esta Sala abordar un aspecto frente al cual el actor se allanó a la conclusión del juez de primer grado, ya que esto implicaría el desconocimiento del derecho de defensa y contradicción.

(Subraya fuera de texto).

No sobra acotar que si la parte convocada a juicio consideró que lo concerniente a la excepción de prescripción

constituía materia sobre la cual el Tribunal tenía que pronunciarse, debió acudir al remedio procesal establecido en el artículo 287 del CGP, aplicable a los juicios del trabajo a la luz de lo contemplado en el 145 del CPTSS, para solicitar ante esa misma colegiatura, la adición de la sentencia, en tanto, tal normatividad dispone que *«Cuando la sentencia omite resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad (...)»*, actuación procesal que en el *sub judice* no se llevó a cabo.

En relación a esta temática la Corte en sentencia CSJ SL, 29 jun. 2001, rad. 15456, manifestó:

En reiteradas oportunidades ha sostenido la Corte que el recurso de casación, dada su propia naturaleza de ser extraordinario, no está instituido como sucedáneo para corregir yerros que pueden ser subsanados en las instancias mediante otros mecanismos jurídicos especialmente previstos para el caso, como son la aclaración, corrección y adición de las sentencias, consagrados en los artículos 309, 310 y 311 del Código de Procedimiento Civil, aplicables en lo laboral por la remisión expresa del artículo 145 del C. de P. L.

Así las cosas, bajo las anteriores consideraciones, no resulta posible abordar el estudio de la prescripción propuesto en el cargo formulado.

Lo anterior no impide, sin embargo, que la Corte precise que la parte recurrente exhibe un argumento errado para edificar su ataque, consistente en que, pese a que se declaró

prescrito el auxilio de cesantía causado con anterioridad al 25 de septiembre de 2017, se le impuso una condena por sanción moratoria por un periodo anterior.

En efecto, visto lo resuelto en el proceso, lo que aflora es que el *a quo* no declaró la prescripción respecto al auxilio de cesantía, pues liquidó las causadas por todo el nexo de trabajo, lo cual arrojó la suma de \$77.250.231, de allí que la imposición de la sanción moratoria se hizo frente un derecho que estimó exigible.

Por tanto, el juez de apelaciones no incurrió en el yerro jurídico enrostrado en el quinto cargo.

c) ¿Se equivocó el colegiado al inferir que en el plenario no estaba acreditada la buena fe de la demandada en su actuar o proceder?

Previo a efectuar el estudio de las pruebas denunciadas en el primer cargo, es imperativo señalar que la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto y en cada caso específico, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente.

De ahí que la simple negación de la relación laboral no exonera, *per se*, al empleador demandado de la indemnización moratoria, como tampoco la demostración del contrato de trabajo trae consigo inexorablemente que se imponga dicha sanción.

En efecto, la absolución de esta clase de indemnización, cuando se discute que hay un vínculo contractual laboral que ata a las partes, no depende de la negación del mismo por parte del accionado al dar contestación al libelo demandatorio, ni la condena de esta súplica depende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el fallador en la sentencia que ponga fin a la instancia; habida consideración de que, en ambos casos, se requiere del examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que atañe a las circunstancias que rodearon el desarrollo y finalización del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada, conforme a la prueba arimada.

Al respecto en sentencia CSJ SL1942-2018, se puntualizó:

[...] si bien en los eventos en que se discute la naturaleza del vínculo, es factible exonerar al empleador de la condena por indemnización moratoria, ello se da cuando, con razones atendibles y serias, la demandada demuestra que tenía la convicción de no tener con el empleado un contrato laboral. Así, lo que exonera de la aludida sanción no es la simple negación de la existencia de contrato de trabajo, sino la acreditación de un actuar consistente con sus afirmaciones y del cual surja que en verdad estaba convencido que no existía contrato de trabajo.

Lo anterior significa que, de probarse dentro de un proceso judicial la existencia del contrato de trabajo, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad, desechando de esta forma la posición de la demandada sobre su inexistencia, no conlleva necesariamente a colegir que su actuar era caprichoso o tendiente a desconocer abiertamente unos derechos laborales y, por tanto, desprovisto de buena

fe; como tampoco que la simple negativa del vínculo laboral automáticamente exonere de la sanción moratoria; por cuanto, se insiste, siempre se debe examinar la situación particular de cada caso, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado o no de buena fe.

Por otro lado, es importante indicar que a la parte actora le corresponde demostrar el incumplimiento en las obligaciones salariales o prestaciones por parte de la empleadora, efectuado ello, sobre la demandada recae la carga de acreditar que existían razones atendibles para creer que no adeudaba nada a su trabajador y que fue por esa firme convicción que se sustrajo de efectuar la consignación del auxilio de cesantía y el pago de salarios o prestaciones sociales al momento de la finalización del contrato de trabajo realidad.

Partiendo de lo anterior, de manera preliminar, cumple indicar, que en el plenario existen medios de convicción que, contrario a lo definido por el Tribunal, permiten extraer razones y motivos serios, fundados y suficientes por parte de la aquí accionada para sustraerse en el caso del demandante del pago de las obligaciones laborales a su cargo, tal como se pasa a explicar.

Confesión del actor en el interrogatorio de parte.

Observa la Sala que el accionante en el interrogatorio de parte expresó que «*fue en forma libre*» que signó las ofertas mercantiles, como también que las facturas y cuentas de cobro «*las presentaba por el servicio de médico de urgencias*»,

que se afilió al sistema de seguridad social como independiente y que prestó sus servicios en otra institución.

Frente a esas aseveraciones, debe decirse que, en principio, el cobro de sus servicios a través de unas facturas y el pago de los aportes al sistema de seguridad social, simplemente son el reflejo de la formalidad pactada por las partes para el pago del estipendio mensual que devengaba el convocante a juicio y para cumplir unas obligaciones legales; no obstante, es de tener en cuenta que en el presente asunto confluyen unas situaciones adicionales que permiten inferir que, en perspectiva de la sociedad demandada, esta real y objetivamente creyó no adeudar nada al trabajador.

En efecto, obsérvese que el demandante aceptó que prestó sus servicios a otra entidad o institución, y si bien la coexistencia de contratos está permitida por el legislador, ello, en el asunto en particular, contaba con la entidad suficiente para generar la convicción del centro médico de que no existía un nexo laboral, si se tiene en cuenta que el mismo promotor del litigio expresó que en la demandada se permitían cambios de turnos para facilitar su trabajo, los que si bien requería de autorización, si muestran cierto grado de flexibilidad para la ejecución de su actividad liberal.

Ofertas mercantiles.

Frente a estos documentos analizados con anterioridad, cabe indicar que su existencia no implica la imposibilidad jurídica de reconocer las acreencias laborales reclamadas, y

mucho menos constituye inexorablemente una razón atendible para eximir a la empleadora de la indemnización moratoria.

Empero, téngase en cuenta que esos medios de convicción informan que desde el principio de la relación contractual los firmantes dejaron estipuladas unas obligaciones relativas a la asistencia a capacitaciones (f.º 168 cdno. 3) y el acatamiento de «*recomendaciones y sugerencias*» (f.º 166 cdno 3), como también a «*cumplir con un porcentaje mínimo de asistencia del 80%*» de los planes de capacitación (f.º 168 cdno 3); de allí que, desde ese punto de vista, resultaba razonada la conducta de la accionada de creer que no había relación laboral, pues se estaba ciñendo a lo pactado, aun cuando finalmente hubiera quedado demostrado el contrato de trabajo entre las partes. Al respecto en un caso de similares contornos, en sentencia CSJ SL, 7 mar. 2006, rad. 27014, la Corte explicó:

La celebración de contratos de prestación de servicios con profesionales que con frecuencia prestan sus servicios de manera independiente, no puede ser considerada, por si misma, como demostrativa de ánimo de defraudación al médico; ni tampoco, tratándose de los que regula el Código Sustantivo del Trabajo, las circunstancias bajo las cuales se realizaron las actividades, según se acreditó en el proceso, sujeta a órdenes permanentes y a horario, que si bien pueden ser criterios indicativos de una subordinación, no son forzosamente concluyentes.

De tal modo, aunque la posición de la demandada no tuvo prosperidad en el proceso, es evidente, que no es caprichosa y se encuentra respaldada con elementos de juicio serios e idóneos que estructuran sólidamente una conducta de buena fe, por lo que debe aceptarse como demostrado el último de los errores fácticos evidentes denunciados y por tanto, en el aspecto de la mora el ataque es próspero.

En suma, así el Tribunal hubiera estimado que se estaba en presencia realmente de un vínculo de trabajo, aspecto frente al cual no encontró la Corte un yerro evidente o protuberante, lo cierto es que, de esos documentos, en perspectiva a la conducta de la accionada, no se vislumbra una actitud caprichosa del empleador o revestida de malicia con la intención de causarle daño a su extrabajador, con independencia de que el nexo se hubiera extendido por más de 10 años, en tanto su duración no constituye necesariamente un indicativo inexorable o forzoso de un actuar de mala fe.

Facturas de venta de servicios o cobro de honorarios (f.º 149 a 247 cdno. 1) y certificados de aportes a la seguridad social (f.º 256 a 288 cdno. 1).

La censura aduce que las facturas de cobro acreditan que el accionante anunciaba su condición de trabajador independiente, toda vez que de forma mensual cobraba unos honorarios.

Y respecto a los aportes al sistema de seguridad social expone, de manera similar, que el accionante puso de presente su condición de trabajador independiente. De modo que, la clínica contaba con elementos de juicio para considerar que entre las partes no existía un nexo laboral y, por consiguiente, un actuar de buena fe al no cancelar los derechos que de este tipo de vinculación surgen.

Al respecto, observa la Sala, que en las facturas de ventas

o cobro se relacionan unos honorarios por concepto de servicios médicos de urgencias, como también que no fue objeto de discusión que el demandante cancelaba los aportes en materia de seguridad social.

Para la Corte el reclamo de unos honorarios y su pago, así como el cubrimiento de aportes a la seguridad social por parte del demandante, solo evidencian la cancelación de los servicios prestados y el cumplimiento de unas obligaciones de ley en materia de seguridad social, lo cual es insuficiente para inferir un proceder malicioso del centro médico, quien canceló las obligaciones acordadas y lo que creyó deber.

Así las cosas, para la Corte el juez de la alzada se equivocó al estimar que no estaba probado un actuar de buena fe de la demandada; en tanto, los medios de convicción analizados, para la Sala si muestran que en el *sub lite*, se contaba con argumentos y pruebas racionalmente aceptables y convincentes para estimar la accionada que nada adeudaba al convocante a juicio.

Finalmente, debe acotarse que, si bien el promotor del proceso fue contratado para prestar sus servicios como médico en una entidad de salud, y con su actividad contribuyó al desarrollo de dicho objeto, es insuficiente para colegir un proceder de mala fe de la enjuiciada, máxime que no se evidencia de que el centro médico se hubiera sustraído de sus obligaciones laborales con el ánimo torticero de causar un perjuicio al demandante o sin tener un fundamento para ello.

Lo dicho en precedencia es suficiente para concluir que el Tribunal incurrió en el yerro fáctico señalado, razón por la cual la acusación prospera parcialmente, en cuanto estimó que la demandada actuó de mala fe.

Así las cosas, se quebrará la decisión impugnada, solo respecto a que, confirmó las condenas por concepto de sanción e indemnización moratorias.

XIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la decisión de segundo grado de vulnerar por la vía directa, por interpretación errónea de los artículos 22 y 23 del CST; lo que llevó a la aplicación indebida de los «*artículos 24, 26, 65, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, 127, 249, 306, 1 de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990, 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993*».

Sostiene que el juez plural dijo que el actor «*estaba sujeto a una programación de turnos elaborada por la demandada; que lo citaban para capacitaciones y reuniones; que debía informar que se iba a retirar del servicio; que debía trabajar en forma presencial sin poder delegar en otro profesional*»; así mismo, «*que debía tomar y aprobar cursos disponibles en el campus virtual sobre protocolos y actualizaciones en temas médicos y que la demandada le enviaba memorandos internos y comunicados*».

Considera que «*Al razonar de esa manera, el Ad quem pasó*

por alto que la subordinación laboral solamente se presenta cuando existe una real limitación de la autonomía de la voluntad laboral» de quien presta el servicio, esto es, si debe cumplir las actividades siguiendo las órdenes dadas por quien se beneficia del trabajo.

Indica que lo anterior muestra que el colegiado no tuvo en cuenta que la dependencia laboral no es un concepto unívoco, ya que presenta múltiples manifestaciones, de allí que no se da en las mismas condiciones respecto de todas las relaciones subordinadas, pues admite matices y grados en su intensidad, por tanto, se debe considerar, especialmente, el oficio o profesión que ejerza «*quien trabaja*», con mayor razón cuando, por su naturaleza, cuenta con un alto grado de independencia, como ocurre en las denominadas profesiones liberales, entre ellas la medicina.

Arguye que el juez de segundo grado no tuvo en cuenta la situación precedente, y aplicó criterios generales sobre la subordinación, que serían de recibo en otro tipo de actividad laboral, pero no corresponden con la forma como se adelantan las actividades por un profesional, por tanto, interpretó con error el artículo 23 del CST.

Transcribe un aparte de la sentencia CSJ SL1021-2018, y expresa:

Del criterio jurisprudencial antes citado se concluye que interpretó con error el Tribunal el concepto jurídico de subordinación laboral, pues consideró que algunas situaciones como trabajar presencialmente, cumplir turnos programados, capacitarse y recibir memorandos, eran muestra de

subordinación laboral, sin tener en cuenta que, en tratándose de un profesional liberal, esos elementos no tienen ninguna incidencia para establecer si existe o no autonomía, puesto que lo que hay que establecer es la forma como se ejerce la actividad profesional respectiva, cómo se toman las decisiones profesionales, cómo se asume la atención de los pacientes, cómo se representa a la empresa. Eso es lo que debe examinarse para establecer si se ha limitado la autonomía del trabajador, sin que tenga lógica reparar en cuestiones meramente formales y accesorias que no restringen la libertad laboral del profesional, como el sitio en que trabaja, el horario en que lo hace, si debe capacitarse y si recibe o no memorandos e instrucciones generales.

Asevera que en decisión CSJ SL216-2023 se dijo que el cumplimiento de un horario no es definitorio de la existencia de un contrato de trabajo; en la SL4143-2019 se expresó que cumplir la actividad en las instalaciones del contratante no es determinante del nexo laboral, como tampoco lo es la entrega de materiales; en la SL17496-2016 se expresó que presentar informes no patentiza la subordinación; en la SL9801-2015 se expuso que la supervisión no se equipara a dependencia; y en la SL466-2023 se explicó que la prestación del servicio de salud implica una serie de responsabilidades, que pueden dar lugar que se fijen pautas o reglas para su ejecución; y asevera:

(a) no todos los requerimientos o la exigencia de informes o la presentación de datos o información generan una subordinación laboral; (b) la prestación de un servicio público esencial como el de salud, implica un marco jurídico de responsabilidades a cargo de quien lo presta, por lo que resulta lógico, razonable y comprensible que el contratante fije pautas y reglas para lograr el cumplimiento del servicio contratado; (c) el subsistema de salud se rige por un conjunto de principios, normas y procedimientos a los cuales deben someterse todos los actores del sistema, incluidos los profesionales de la salud, lo cual no significa necesariamente una subordinación o dependencia laboral (d) solamente las instrucciones, la fijación de horarios y la supervisión o control de la labor serán constitutivos de subordinación laboral si se limita la autonomía y

autodeterminación del tiempo de trabajo debido a los controles y seguimientos del contratante.

En este caso al Tribunal le bastó comprobar la existencia de órdenes o instrucciones dadas al médico demandante para inferir de ese solo hecho una subordinación laboral, sin verificar si en realidad, si efectivamente, implicaban una restricción importante de su autonomía y autodeterminación, lo que, sin duda, no atiende los criterios jurisprudenciales antes reseñados y significa una mala hermenéutica de las normas legales que regulan la subordinación en el Código Sustantivo del Trabajo.

XIV. RÉPLICA

Acota que la censura incurre en una mezcla de vías, al cuestionar la valoración probatoria del *ad quem*; que no se expone la desviación interpretativa en que supuestamente incurrió el juez plural; y que, en todo caso, la sentencia guarda correspondencia con la normativa aplicable y con diferentes decisiones que se han ocupado de analizar la subordinación tratándose del ejercicio de profesiones liberales, como la es la del médico.

XV. CONSIDERACIONES

El Tribunal aludió al contenido del artículo 23 del CST respecto de los elementos que se requieren para la existencia de un contrato de trabajo, y expresó que conforme a la disposición 24 *ibidem*, existe una presunción en virtud de la cual, demostrada la prestación personal del servicio, se entiende que la relación se rige por un contrato de trabajo.

Partiendo de ello, dijo que el actor acreditó dicha actividad personal, por lo que activó la aludida presunción, la cual,

después de analizar los medios de convicción allegados al plenario, consideró que no fue desvirtuada. De hecho, resaltó que las labores las ejerció a través de «*una clara subordinación*» y que correspondían al giro ordinario del objeto social de la accionada.

La censura expone que, tratándose de profesiones liberales como la medicina, no son del todo aplicables los elementos generales indicativos de subordinación laboral que ha desarrollado la jurisprudencia, toda vez que deben atenderse las particularidades propias de este tipo de profesiones y la natural autonomía de quien la desarrolla.

En dicho sentido, afirma que el juez colegiado se equivocó al considerar que la subordinación se evidenciaba por razón de que el accionante ejecutaba su actividad en forma presencial, sin poder delegar en otra persona, cumpliendo turnos programados, capacitándose y recibiendo memorandos, aspectos que también se presentan en vínculos de otra naturaleza como la civil; de allí que lo que debió analizar, en razón a que se trataba de una profesional liberal, era la existencia o no de la «*autonomía de la voluntad laboral*», la que se constata con la «*forma como se ejerce la actividad profesional respectiva, cómo se toman las decisiones profesionales, cómo se asume la atención de los pacientes, cómo se representa a la empresa*».

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar cómo problema jurídico, si el sentenciador de segundo grado se equivocó en la interpretación que le impartió al artículo 23

del CST, en particular en relación al concepto subordinación de cara a una profesión liberal.

El precepto mencionado establece que los elementos esenciales de un contrato de trabajo son la prestación personal del servicio, la continuada subordinación o dependencia y la remuneración.

En este punto, la jurisprudencia de la Corte, desde antaño, ha precisado que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo.

Ahora bien, respecto a la subordinación propia del contrato de trabajo, la Corte la define como la *«aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»* (CSJ SL, 1 jul. 1994, rad. 6258, reiterada en la SL16528-2016).

Por otra parte, el hecho de que el trabajador sea o no profesional o ejerza una profesión liberal, puede llevar, en un momento dado, a que la subordinación se manifieste de una manera menos patente, pero no que, por esa sola circunstancia, el concepto varíe y solo se presente cuando se

restringa de forma «*importante*» la toma de «*las decisiones profesionales*», como lo sugiere la recurrente.

Y es que la subordinación, conforme lo prevé el artículo 23 CST y lo ha establecido la jurisprudencia de esta Sala, se insiste, es la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones en cuanto al tiempo, cantidad, modo y lugar de trabajo e imponer reglamentos, y la correlativa obligación del trabajador de cumplirlas, y tal situación puede darse independientemente de la labor desempeñada. Solo basta que se presente un sometimiento con estas características para que, en caso de concurrir los otros dos elementos previstos en esa disposición, se configure el contrato de trabajo.

Ahora bien, lo que puede ocurrir es que existan casos dudosos o ambiguos en los que el elemento de la dependencia laboral no se ajuste a su definición tradicional, esto es, que se presente de manera atenuada por la forma como se desarrolla la actividad profesional; eventos en los cuales la Corte ha considerado relevante acudir a indicios de la subordinación, que permiten evidenciar si en determinado asunto la actividad personal puede entenderse ejercida de manera dependiente o, por el contrario, de forma autónoma.

Sobre el particular, la Sala considera pertinente traer a colación la jurisprudencia contenida en las sentencias CSJ SL2885-2019, SL4479-2020, SL5042-2020 y SL1439-2021, en la que se ha reconocido que las profesiones liberales, como las de medicina, también pueden estar sujetas a la

subordinación y que, dado que este elemento ha evolucionado, en cada caso particular deben analizarse ciertos parámetros teniendo en cuenta por la Recomendación 198 de la OIT, que compila una serie de indicios que permiten examinar de modo panorámico la relación fáctica y determinar si entre las partes existió una relación laboral encubierta, tales como: la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020); la exclusividad (SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (SL2585-2019); la concesión de vacaciones (SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015); cierta continuidad del servicio (SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019); la realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020), entre muchos otros aspectos.

En decisión CSJ SL1439-2021 esta Sala puntualizó:

1. Reflexiones sobre la subordinación laboral

De manera preliminar, y sin que ello suponga alterar la índole fáctica del cargo, la Corte considera oportuno realizar algunas reflexiones en torno a la subordinación en la relación de trabajo.

1.1. La subordinación: clave de bóveda en la determinación de una relación de trabajo subordinada

Bien tiene sentado la Corte que la *subordinación* es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial (SL2885-2019). En efecto, tanto en contratos comerciales como en laborales, pueden estar presentes la prestación personal del servicio y la remuneración, por tanto, la dependencia es el factor que marca la diferencia entre uno y otro.

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, *«faculta a éste [sic] para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato»*.

[...]

A diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado -entrega de un bien o un servicio- y, por tanto, se procura fijar las condiciones para el logro de esa meta, en el contrato de trabajo el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales. Por este motivo, la ley lo autoriza para dirigir, vigilar y sancionar su conducta, mientras que en los ordenamientos civiles o comerciales, la ley faculta a las partes con acciones o penalidades encaminadas a garantizar el cumplimiento del objeto contractual.

De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas.

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.º 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 [...]

2. Caso en concreto

[...]

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

[...]

Como se señaló en sede extraordinaria, el trabajo de la demandante era dirigido y controlado por la OEI, lo cual se corrobora con un cúmulo de indicios que, al ser valorados y sopesados, arrojan la existencia de una relación de trabajo dependiente:

(i) La demandante recibía órdenes e instrucciones de sus superiores [...]

(ii) La demandante [...]

(iii) Laboraba en las instalaciones de la OEI según lo relató la misma testigo, como también Consuelo María Monsalvo (jefe jurídica de la OEI).

(iv) Utilizaba su infraestructura física (computadores, escritorio y archivos) y tecnológica (utilizaba el correo electrónico de la organización), [...]

(v) El único beneficiario de su trabajo era la OEI.

(vi) Percibía una remuneración periódica en pagos mensuales, como de ello dan cuenta los contratos de prestación de servicios y sus adendas.

(vii) La OEI disponía de su fuerza de trabajo asignando y retirando libremente a la actora de los proyectos para los que fue contratada, según las necesidades del organismo. [...]

(viii) La demandante era parte de la organización de la OEI [...]

En otras palabras, la demandante hacía parte de todo un engranaje jerárquico y humano diseñado por la OEI para el logro de sus fines misionales (programas y proyectos en educación, ciencia y cultura), en el cual le asignaban tareas y responsabilidades en el marco de los convenios suscritos con diversas entidades públicas, privadas e internacionales.

En suma, para la Corte no hay duda que entre las partes se ejecutó una relación de trabajo subordinada y, en este sentido, el juzgado acertó al declarar la existencia de un contrato de trabajo.

Esa transformación del modelo tradicional de relación de trabajo y subordinación, ha dicho la Corte, *«no puede significar la exclusión automática de la existencia real y fehaciente de un vínculo subordinado en el ejercicio de tales trabajos»* como las profesiones liberales, de modo que es necesario analizar cada caso en particular y verificar si se evidencian supuestos que indican a configuración del denominado contrato realidad, *«Y ello es necesario, por ejemplo, cuando el empleador vincula al profesional»* con el objetivo *«de disponer de su capacidad de trabajo según las necesidades organizativas de la empresa o, en otros términos, integrarlo en su organización, así como para reservarse el derecho de controlar y dirigir su labor o su comportamiento»* acorde a los fines empresariales (CSJ SL3345-2021).

Precisamente, tratándose de profesionales liberales, la Corte ha puntualizado que el hecho de que una persona ejerza una profesión cualificada, no significa que se consideren independientes o autónomos. Téngase en cuenta que sobre ellos también aplica la referida presunción legal del artículo 24 del CST (CSJ SL225-2020).

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

Incluso, el entendimiento que propone la censura sobre la subordinación tratándose de profesionales liberales, limitándola a la forma como se ejerce la actividad profesional, se toman las decisiones y se asume la atención de los pacientes, resulta desacertado, pues además que, como se expuso con antelación, es una diferenciación que no previó la ley ni se ha desarrollado jurisprudencialmente; pasa por alto que, precisamente, es en esos aspectos donde la persona, por sus conocimientos especializados derivados de su formación intelectual, cumple con su actividad con un grado de autonomía y libertad técnica; por consiguiente, la subordinación se patentiza o evidencia en otros aspectos, tales como: disponibilidad del trabajador, concesión de vacaciones, posibilidad de aplicar sanciones, continuidad en el trabajo, cumplimiento de horario, obligatoriedad de asistencia a reuniones, lugar en el cual se realiza la actividad, el suministro de herramientas, entre otros.

Finalmente, si bien la recurrente alude a diferentes decisiones para soportar su acusación, se advierte que toma los apartes o pasajes que le resultan favorables a su postura, dejando de lado el contexto y la totalidad de lo resuelto por la Corte en esas providencias, tal como se pasa a explicar.

Así, en providencia CSJ SL216-2023 lo que se manifestó fue que si bien el horario es un «*elemento indicativo de la subordinación*», no resulta necesariamente concluyente y determinante de la existencia de ese elemento; y luego de un análisis de las circunstancias que rodearon esa decisión, en la cual se dijo que la fijación del horario no fue de forma

mancomunada sino mediante el uso de una facultad del contratante propia de un nexo laboral y, con apoyo en otros aspectos, se declaró la existencia de un contrato de trabajo real de un médico y la clínica accionada.

En el pronunciamiento CSJ SL4143-2019 se expresó que cumplir la actividad en las instalaciones del contratante no es definitorio del nexo laboral, como tampoco lo es la entrega de materiales, pero se explicó que es menester *«analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, los elementos configurativos de la subordinación»*.

En el fallo CSJ SL17496-2016 se arguyó que presentar informes no patentiza la subordinación laboral, pues es una obligación que también se presenta en contratos de otra naturaleza, pero tal afirmación se hizo cuando con ese proceder se estaba cumpliendo el objeto contractual, y fue un evento en el cual, según lo definió el Tribunal, los declarantes *«atestiguaron, en su mayor parte, que la actora era libre en la organización de su trabajo, no cumplía un horario, no recibía instrucciones en cuanto al modo, tiempo y lugar de trabajo, y atendía sus potenciales clientes, según su conveniencia»*.

En decisión CSJ SL9801-2015 se expuso que la supervisión no se equiparaba a dependencia; pero tal razonamiento se efectuó tratándose de un caso en el cual se aplicaban unos procedimientos que constituían *«medidas de seguridad»*, aunado a que *«no existió obligatoriedad de*

prestación directa» del servicio por parte del contratista.

Y en la CSJ SL466-2023 se explicó que la prestación del servicio de salud implicaba una serie de responsabilidades, que podían dar lugar a que se fijaran pautas o reglas para su ejecución, pero tal aseveración se hizo como un argumento secundario, y después de analizar los medios de convicción denunciados, los cuales no evidenciaron un error protuberante de hecho por parte del Tribunal.

A modo de colofón, si bien en el contrato de prestación de servicios es dable que se fijen pautas para la ejecución de la actividad, al punto que se puedan solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión respecto a las obligaciones pactadas, tales acciones deben enmarcarse en función de una adecuada coordinación entre las partes, y no pueden desbordarse y convertirla en la subordinación propia del contrato de trabajo, en la medida que debe prevalecer la autonomía e independencia del contratista, lo cual en el presente asunto no ocurrió según lo definió el Tribunal, quien encontró plenamente demostrados los elementos esenciales de un vínculo de naturaleza laboral.

Por todo lo expuesto, la Sala no advierte yerro jurídico alguno del colegiado, pues entendió correctamente el elemento de la subordinación consagrado en el artículo 23 del CST en relación con la actividad o profesión liberal ejercida por el demandante.

Por tanto, la acusación no prospera.

XVI. CARGO TERCERO

Ataca la sentencia de segundo grado, por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 26 del CST, lo que condujo a la aplicación indebida del siguiente elenco normativo *«artículos 19, 23, 24, 65, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo, 1 de la Ley 52 de 1975, y 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993»*.

Esgrime que aun cuando el juez plural *«tuvo por probado que al proceso se aportaron pruebas de que el actor prestaba sus servicios simultáneamente a la demandada y a otras entidades distintas»*, no le dio importancia a ese hecho, pese a que *«no se exige simultaneidad de los horario en los diferente vínculos jurídicos que al mismo tiempo sostenga el trabajador con diferentes personas para desvirtuar la subordinación laboral»*, apartándose de esta manera de la hermenéutica impartida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al artículo 26 del CST, respecto a que *«la coexistencia de contratos de trabajo, si bien está legalmente permitida, exige que las labores no se desempeñen en forma simultánea, puesto que no es posible que en el mismo lapso el trabajador esté sometido a la subordinación de dos personas diferentes»*.

Transcribe un aparte de una decisión del 10 de junio de 1959 relativa a la coexistencia de contratos, y sostiene que en sentencia CSJ SL216-2023 se explicó que la posibilidad

que tiene un médico de trabajar en varias instituciones de salud es demostrativa de una libertad en la escogencia de su horario de trabajo, lo que no se corresponde con una subordinación laboral; y colige que *«como en este caso el Tribunal concluyó que no se desvirtuó la subordinación, a pesar de que encontró que el actor trabajó para otras entidades, es evidente que interpretó equivocadamente el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

XVII. RÉPLICA

El accionante esgrime que la parte recurrente realiza inapropiadamente una discusión de naturaleza fáctica cuanto el ataque es jurídico; que no existe una confrontación en torno al supuesto error interpretativo en que incurrió el Tribunal y la correcta intelección de la norma denunciada.

Acota que nada impide la coexistencia de contratos, siempre que no exista un acuerdo de exclusividad, además que aquella tampoco elimina o hace desaparecer la subordinación laboral.

XVIII. CONSIDERACIONES

La recurrente estima que el colegiado le impartió una hermenéutica errada al artículo 26 del CST, por cuando, en su decir, pese que tuvo por acreditado que el demandante *«prestaba sus servicios simultáneamente a la demandada y a otras entidades distintas»*, no advirtió que esa situación desvirtuaba la subordinación y dependencia, máxime que no

es necesaria «*la simultaneidad de los horarios en los diferentes vínculos jurídicos*».

En este cargo, el problema jurídico a resolver, consiste en establecer si el juez plural erró al considerar que la coexistencia de contratos prevista en el citado artículo 26 de CST, no impedía declarar la existencia de un contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad.

Al respecto, la referida disposición consagra:

COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

El contenido de dicha norma alude, de manera general, a que es dable que los contratantes estipulen que el trabajador deba abstener de prestar sus servicios de forma subordinada en la misma actividad, limitación que también puede extenderse a actividades ejecutadas de forma independiente, ello por virtud del artículo 44 del CST (CSJ SL, 18 nov. 1998, rad. 11135).

Así mismo, la jurisprudencia ha considerado que un pacto de esa naturaleza debe ser «razonable», de allí que podría resultar inadmisibile que recaiga frente a funciones ajenas o que no tiene relación con la ejecución del contrato de trabajo, pues en tal caso resultaría ineficaz en los términos del artículo 43 *ibidem*.

Lo anterior significa que la esencia o el fin perseguido con una cláusula de exclusividad consiste en evitar que, a través de otra empresa, de terceros o por cuenta propia, el trabajador preste unos servicios que encajen en el mismo objeto social de su empleador (CSJ SL1960-2023).

Ahora bien, la censura no denuncia la interpretación errónea del mencionado artículo 26 del CST con ese enfoque, toda vez que sostiene que si una persona presta sus servicios de forma simultánea a diferentes entidades o personas ello difumina la subordinación, *«puesto que no es posible que en el mismo lapso el trabajador esté sometido a la subordinación de dos personas diferentes»*.

No obstante, tal razonamiento, a juicio de la Corte, es desacertado, pues si en virtud de lo contemplado en los artículos 25 y 26 del CST el trabajador puede celebrar distintos contratos de naturaleza laboral o de otra índole con el mismo empleador o con sujetos distintos, no es posible que el uso de esa facultad o prerrogativa comporte o desdibuje la subordinación laboral; aunado a que si se estipuló la exclusividad, la trasgresión de esa limitación no afectaría la existencia de la relación contractual, en la medida que solo produciría efectos en el contrato incumplido y de cara a una posible terminación.

En otras palabras, si el legislador permite la coexistencia de nexos de trabajo, salvo pacto en contrario y con las restricciones a que atrás se hizo referencia, resultaría contradictorio que el ejercicio de ese derecho conlleve la

desaparición de un nexo laboral. Al respecto, en decisión CSJ SL, 11 feb. 1994, rad. 6089, se explicó:

El artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo establece: "Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo".

Esta norma permite la coexistencia de contratos de trabajo con dos o más empleadores y hace alusión también a la posibilidad de estipular la no concurrencia consagrada por el artículo 44 ibidem. Pero, no tiene el alcance de que si el trabajador incumple ésta última y celebra contrato de trabajo al mismo tiempo con otro empleador, el contrato así celebrado pierda su naturaleza; y no puede llegar a ese extremo la hermenéutica sin incurrir en desconocimiento de las normas sociales así como de los derechos que de ellas derivan.

El artículo 23 del ordenamiento laboral determina los presupuestos esenciales del contrato de trabajo y dispone que "una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen"; así que mucho menos podría sufrir la pérdida de su naturaleza debido a condiciones estipuladas en otro contrato aun cuando sea éste también laboral.

El incumplimiento del trabajador en relación con la cláusula de no concurrencia puede generar otros efectos que derivan de las mismas normas sociales pero nunca el de invalidar los dos contratos de trabajo.

Ahora, cuestión diferente sería si en el plenario se hubiera acreditado que en razón a la actividad desplegada con otro empleador o persona, resultaba imposible para el promotor del proceso que, al mismo tiempo o de manera coetánea, estuviera sometido o subordinado al centro médico aquí recurrente, empero ese supuesto no lo tuvo por probado el juez colegiado, quien simplemente asentó que el demandante también prestó sus servicios a otra clínica o similar «*de forma simultánea*», pero sin identificar si tenía un horario de labores que se cruzara o algún elemento adicional

que pudiera llevara a inferir que, por la naturaleza de esa actividad, se generaba una incompatibilidad material para cumplir actividades de forma subordinada con la sociedad convocada a juicio, que fue lo que se explicitó en la sentencia del 10 de julio de 1959 del Tribunal Supremo a que alude la censura en el cargo, y en la cual se dijo:

Hoy se admite la pluralidad o multiplicidad de compromisos, siempre que las tareas a que se obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad; vale decir, que las obligaciones no sean coetáneas o contemporáneas, pues de serlo, desaparecería automáticamente el elemento subordinación.

De este modo, la existencia de un contrato de trabajo no implica inexorablemente que, en el tiempo no destinado a la ejecución de este vínculo contractual, no se pueda ejercer alguna actividad particular. Sobre la coexistencia de este tipo de contratos, la Sala de Casación Laboral, en la decisión CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 30437, explicó:

Sin duda, la disponibilidad –que comporta que una persona esté lista, pronta o presta- para atender las urgencias quirúrgicas cuando se le requiera, estando de turno, revela que el demandante no prestaba sus servicios de manera independiente o autónoma. Ello se evidencia aún más si se para mientes en la existencia, durante un largo periodo, de una reglamentación de los turnos de disponibilidad en la institución hospitalaria donde laboraba el actor.

[...] De otro lado, debe observarse que, jurídicamente, es posible la coexistencia de relaciones de trabajo personal, siempre que no sean totalmente concurrentes. Recuérdese que está acreditado que el demandante laboró al servicio de la demandada en el cumplimiento de turnos de disponibilidad en urgencias, en horas no cubiertas por el convenio docente-asistencial celebrado entre la Cruz Roja Colombiana, Seccional Caldas y la Universidad de Caldas.

(Subraya fuera de texto).

Finalmente, cabe acotar, que lo plasmado en el pronunciamiento CSJ SL216-2023 no guarda correspondencia con lo aquí analizado, en tanto allí no se estudió la coexistencia de contratos, pues la discusión se centró en establecer si entre las partes enfrentadas existió, por virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, un contrato de trabajo, encontrando la Corte en esa oportunidad que el actor quien demandó a la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda. acreditó la prestación personal del servicio, sin que la accionada desvirtuara la presunción de subordinación, motivo por el cual se casó el fallo absolutorio de segundo grado y, en su lugar, se confirmó la decisión condenatoria del *a quo*.

En ese orden de ideas, el fallador de alzada no cometió los yerros jurídicos enrostrados, por ende, el cargo no prospera.

Dado que, como ya se dijo, prosperó parcialmente la acusación, ello al estudiarse el primer ataque, se casará la sentencia de segundo grado, solo en cuanto confirmó las condenas por indemnización o sanción moratorias. No la casa en lo demás.

Sin costas en casación, por haber prosperado parcialmente la primera acusación.

XIX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Frente a la sanción e indemnización moratorias, que fue

la única temática propuesta en la esfera casacional que prosperó, y de la cual se ocupará la Sala en sede de instancia, el *a quo* consideró que la demandada no acreditó alguna razón que justificara su proceder, desprendiéndose que su actuar tuvo como finalidad encubrir una relación laboral, motivo por el cual debía imponerlas.

Por su parte, la sociedad accionada al sustentar el recurso de alzada, esgrime que esas condenas no proceden de forma automática, que es necesario que el proceder de la empleadora estuviera dirigido a engañar al trabajador y no cancelar lo que corresponde; sin embargo, resalta que en el plenario existe copioso material probatorio que permiten soportar o fundamentar el proceder de buena fe del centro médico.

Al respecto, además de lo dicho en la esfera casacional, en la que quedó definido que la accionada actuó de buena fe, debe acotar la Corte que la empresa en la contestación de la demanda inicial y en el transcurso del proceso siempre sostuvo con razones fundadas de que la vinculación con el demandante, no fue de naturaleza laboral, postura que estaba soportada en la documental que obra en el expediente, como los acuerdos contractuales, las cuentas de cobro y facturas, así finalmente la razón no estuviera de su parte, pues de la correcta valoración probatoria de esas probanzas miradas en forma conjunta con los otros medios de convicción, en particular con la coexistencia de contratos, deja al descubierto la presencia de signos y elementos

indicativos que le permitían a la accionada creer que no adeudada acreencia laboral alguna al demandante.

Por otra parte, la existencia de la buena o mala fe no depende de lo que se defina en otro proceso, así existan ciertas similitudes, como ser los mismos demandados.

En efecto, en casos en los cuales la definición del asunto pende de los medios de convicción arrimados al plenario, no es dable trasladar lo razonado en un juicio anterior y aplicarlo a otro automáticamente, toda vez que es perfectamente posible que en litigios laborales donde se está en presencia de un derecho incierto y discutible como es la sanción e indemnización moratorias, en un proceso se determine que existe mala fe del empleador y en otro que no la hay, pues ello, se itera, depende de las diferentes variables y circunstancias que concurran al interior de cada contienda judicial en particular y del haz probatorio que es distinto en cada caso

Se dice lo anterior porque si bien en la sentencia CSJ SL994-2024, al resolver un proceso contra la misma empresa aquí demandada, la Corte encontró que no se configuró un error de hecho en cuanto se consideró que la accionada actuó de mala fe, lo cierto es que, cada proceso contó con sus propias particularidades y medios de convicción, por lo que no puede estimarse un desconocimiento del precedente judicial.

Así las cosas, se absolverá a la accionada de la sanción

e indemnización moratorias y, en su lugar, se ordenará que las condenas se cancelen debidamente indexadas hasta la data del pago efectivo, tal como se solicitó en el escrito inicial, con el fin de evitar la pérdida del poder adquisitivo. Para ello se tendrá en cuenta la siguiente formula:

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

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor histórico

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

IPC Inicial = Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

Por todo lo expuesto, se revocará los numerales cuarto y quinto del fallo de primer grado y, en su lugar, se absolverá de las moratorias y se ordenará la indexación. Así mismo, se confirmará en lo demás tal determinación con las modificaciones introducidas por el Tribunal y que no fueron objeto de casación.

En cuanto a las costas de las instancias, no se generan en la alzada y las de primer grado como las fijó el *a quo*.

XX. 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 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 28 de noviembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN PABLO MORENO SALAZAR** contra el **CENTRO MÉDICO IMBANACO DE CALI S.A.**, solo en cuanto confirmó el fallo de primer grado que condenó al pago de la sanción e indemnización moratorias. **NO SE CASA** en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR los numerales cuarto y quinto de la sentencia proferida el 11 de octubre de 2022, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar, **ABSOLVER** de las aludidas moratorias.

SEGUNDO: CONDENAR al pago de la indexación de las sumas adeudadas en la forma que se dispuso en la parte motiva.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia del *a quo*, con las modificaciones introducidas por el Tribunal y que no fueron materia de inconformidad en sede casacional.

CUARTO: Costas como quedó indicado en la parte motiva.

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

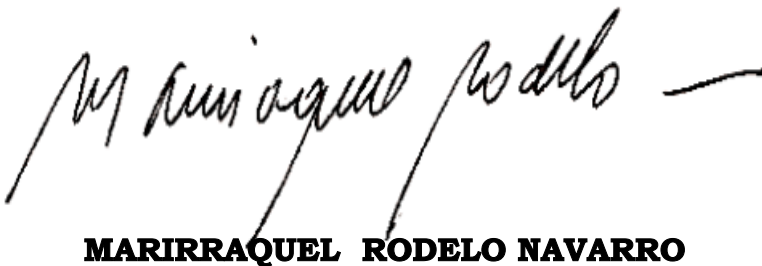
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 3AE5661B40885924FA31DF9E780C375E46E3044F3D21A9B4A9849022BE324F85
Documento generado en 2025-03-18