



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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL928-2025

Radicación n.º 05001-31-05-015-2021-00008-01

Acta 10

Bogotá D.C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **LUIS FERNANDO MEZA VALENCIA**, interpuso contra la sentencia que la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 23 de abril de 2024, en el proceso ordinario que promovió contra **INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A.**

AUTO

Se reconoce personería a la abogada Mirna Wilches Navarro, identificada con cédula de ciudadanía 22.476.798 y tarjeta profesional 101.849, para actuar en nombre y representación de Inversiones Médicas de Antioquia S.A., en los términos del poder conferido.

I. ANTECEDENTES

Luis Fernando Meza Valencia solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con Inversiones Médicas de Antioquia S.A., entre junio de 2013 y el 31 de julio de 2020, fecha esta en la que la empresa terminó unilateralmente y sin justa causa el vínculo contractual.

En consecuencia, pidió que se le condenara al pago de las cesantías y sus intereses; las primas de servicios; la compensación en dinero de sus vacaciones; la indemnización por despido sin justa causa; los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y las sanciones moratorias previstas por los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones, relató que la Clínica Las Vegas era un establecimiento hospitalario de propiedad de la sociedad demandada; y como especialista en cirugía general y cardiovascular, prestó sus actividades personales, a través de un *contrato de prestación de servicios de asesoría*, entre el mes de junio de 2013 y el 31 de julio de 2020, en urgencias, hospitalización, cirugía y en el área de consulta externa.

Agregó que ellos se desarrollaron bajo condiciones de subordinación, propias de una relación laboral, en las instalaciones y con la infraestructura física y humana de la clínica, sometidos a los protocolos y reglamentos establecidos por la demandada y cumpliendo sus funciones con sujeción

a cuadros de turnos correspondientes a cirugía cardíaca y vascular, debiendo tener disponibilidad para ello.

Narró que recibía órdenes y directrices, que atendía los pacientes asignados, que dependía de la Dirección Médica y de la Gerencia de la clínica, siendo la primera quien definía y autorizaba a quiénes podía operar.

Señaló que para poder asistir a eventos académicos debía contar con el aval de la dependencia directiva, la que le impidió ausentarse para acompañar a su madre en una cirugía oncológica y cuando tuvo un accidente con fractura de hombro.

Dijo que mediante comunicación del 10 de junio de 2020, suscrita por el representante legal de la demandada, decidió prescindir de sus servicios a partir del 1º de agosto del mismo año, por cuestionamientos genéricos a su actividad profesional y sin que se le hubiera citado a descargos ni especificado los hechos concretos que justificaban esa determinación.

Finalmente, mencionó que la empresa nunca le pagó las prestaciones sociales legales ni las vacaciones; no efectuó los aportes en seguridad social y siempre le fijó el monto de la remuneración mensual en tres rubros, por **i)** pacientes POS y SOAT; **ii)** turnos de cirugía vascular y, **iii)** atención por medicina prepagada y particular, precisando lo recibido entre los años 2015 y 2020.

Al contestar la demanda, Inversiones Médicas de Antioquia S.A. se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la prestación de servicios por parte del demandante «[...] *ejerciendo su profesión de médico de manera liberal*».

Además, aceptó que celebró el de asesoría, el cual se desarrolló en las instalaciones y con la infraestructura física y humana de la entidad, cumpliendo las normas de habilitación que consagra el Sistema de Seguridad Social en Salud; el demandante atendía los pacientes asignados; mediante la comunicación del 10 de junio de 2020 se le informó sobre la terminación de su vínculo, sin que rindiera descargos y no se le pagaron prestaciones ni otros derechos laborales. De los demás, dijo que no eran ciertos.

Explicó que no existió relación que implicara subordinación, pues hubo autonomía técnica y científica. Para respaldar su argumento, citó la sentencia CSJ SL4347-2020 y añadió que el servicio de salud en Colombia se encontraba estrictamente regulado por la Resolución n.º 3100 de 2019, que establecía el Sistema Único de Habilitación.

En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, pago, inexistencia de la obligación, buena fe y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante providencia del 7 de marzo de 2024, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y, en consecuencia, absolvió a la demandada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver la apelación del demandante, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió sentencia el 23 de abril de 2024, mediante la cual confirmó el fallo de primera instancia.

Adujo que constituían hechos no controvertidos que **i)** el demandante era médico, especialista en cirugía general y cardiovascular y, **ii)** la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A. es propietaria del establecimiento hospitalario Clínica Las Vegas, en el cual él prestó sus servicios entre junio de 2013 y julio de 2020.

Además, **iii)** que las partes celebraron un contrato de asesoría técnica para la implementación del programa de cirugía vascular y un acuerdo para la facturación de los honorarios generados por el profesional y, **iv)** mediante comunicación del 10 de junio de 2020, la demandada notificó la decisión de dar por terminada la relación comercial que los vinculaba, con efectos a partir del 1º de agosto de 2020, inclusive.

Señaló, entonces, que los problemas jurídicos a resolver implicaban determinar **i)** si entre el señor Meza Valencia y la

sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A., realmente existió un contrato laboral o si la relación que vinculó a las partes en verdad estuvo regida por uno de prestación de servicios, caso en el cual **ii)** establecería si le asistían al demandante el derecho a los pagos reclamados.

Anunció que la tesis de la Sala era que la presunción de la existencia de una relación de trabajo, que se deriva de la prestación personal del servicio, se desvirtuó, pues se probó que no estuvo precedida de subordinación laboral, incluso bajo el criterio indiciario de integración a la organización de la empresa.

Enseguida, precisó como premisas normativas los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, para referirse al caso concreto, del que señaló:

Así las cosas, se deduce que al señor Luís Fernando Meza Valencia le bastaba con demostrar la prestación personal del servicio, para que en su favor operara la presunción de existencia de una relación laboral, aspecto no es objeto de controversia, en la medida en que la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A. quien admitió que el actor prestó sus servicios personales en el establecimiento hospitalario Clínica Las Vegas, aunque sustentó que la misma estuvo regida por un contrato de prestación de servicios.

Lo anterior significa que la carga de la prueba se invirtió en cabeza de la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A., quien, para desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo, debía demostrar que la relación que la vinculaba con el señor Luís Fernando Meza Valencia no estuvo precedida de subordinación laboral, como elemento esencial, tipificador y diferenciador del contrato de trabajo, entendida 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 trabajador de obedecerlas y acatarlas cumplidamente” (CSJ SL del 01/07/1994, radicado 6258;

reiterada, entre otras, en las Sentencias CSJ SL del 02/08/2004, radicado 22259 y CSJ SL16528-2016).

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, el poder de organización, dirección y control y el deber de subordinación son dos caras de una misma moneda. Por ello, es necesario examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formar una imagen completa de la realidad fáctica, e identificar en los casos límite la existencia de relaciones laborales encubiertas.

Para definir este aspecto de la controversia, se refirió a lo dicho en los interrogatorios de parte del demandante y la demandada, destacando de este último que el primero *«[...] debía acatar los esquemas universales para disminuir el riesgo de los pacientes, protocolos de atención que la misma normativa le exige a todas las clínicas del país»*.

Y si bien, estas declaraciones no tenían la fuerza para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, sí tenían *«[...] la virtud probatoria suficiente para tener por demostrados los hechos que desfavorecen al declarante»*, como cuando el médico admitió que los protocolos de seguridad del paciente que se le exigía cumplir eran los implementados por el Ministerio de Salud y cuando la representante legal de la clínica asintió que la infraestructura física, instrumentos de trabajo, medicamentos e insumos, y personal asistencial y administrativo, era suministrado por ella.

Tras parafrasear lo expuesto por los testigos Mauricio Alzate Cataño y Edwin Andrés Gómez Gallego, aseguró que

la empresa desvirtuó la presunción de existencia de una relación laboral por cuanto *«[...] demostró que la prestación del servicio del señor Luís Fernando Merza (sic) Valencia estuvo exenta de la subordinación esencial y diferenciadora del contrato de trabajo, respecto de quien se probó la independencia y autonomía que tenía para la libre prestación del servicio contratado»*.

Ello, porque los testigos coincidieron en que,

[...] el actor, a través de la señora Liliana Sepúlveda, era quien ofrecía su disponibilidad para prestar sus servicios como médico cirujano cardiovascular en favor de Inversiones Médicas de Antioquia S.A.; que la clínica agendaba las consultas y procedimientos quirúrgicos para ser atendidos por el actor, con base en la agenda o cuadro de disponibilidad que el mismo reportaba; que incluso en una época tuvo un consultorio particular, que no requería permanecer en la clínica en los turnos de disponibilidad solo atender los llamados, que tampoco requería autorización ni permiso para retirarse de las instalaciones de la clínica, para modificar la agenda o disponibilidad ofertada ni para la reprogramación de las cirugías o consultas agendadas; y que si bien debía cumplir protocolos del sistema obligatorio de garantía de la calidad o seguridad del paciente, los mismos no le fueron impuestos por discrecionalidad de la clínica, sino para seguir los lineamientos del Ministerio de Salud, dentro del marco de habilitación del servicio que prestaba.

Frente a la disponibilidad del médico, recordó que esta Corte tenía sentado que si bien el cumplimiento de un horario era indicativo de la subordinación, tal hecho no hacía concluir forzosamente su existencia, cuando del análisis de otros medios probatorios el juzgador deducía que, en realidad, existió una prestación de servicios personales de carácter independiente y autónoma. Transcribió apartes de la sentencia CSJ SL8434-2014 y citó en respaldo la CSJ

SL14481-2014, reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ SL11661-2015, CSJ SL3174-2018 y CSJ SL2188-2020.

Por otra parte, respecto del suministro de instalaciones, instrumentos e insumos, dijo que esta Corporación había explicado que aunque por lo general en los contratos de prestación de servicios el contratista desempeña sus actividades con sus propias herramientas, equipos o medios; bajo ciertas y particulares circunstancias era posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrollara en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad, necesarios para la ejecución de la labor encomendada, lo que guardaba coherencia con lo indicado en la Resolución n.º 3100 de 2019, que exigía que las instituciones habilitadas para una actividad específica, como el de cirugía cardiovascular, debían contar con todos las instalaciones, equipos, instrumentos y dispositivos que la garantizaran.

Además, en lo que tenía que ver con la vigilancia, control y supervisión del contratista, dijo que esta Corporación había explicado que aquellas que el contratante de un convenio civil realizaba sobre la ejecución de las obligaciones derivadas, en ningún caso era equiparable a los conceptos de subordinación y dependencia propia de la relación de trabajo, pues estas tenían una naturaleza distinta, de modo que era factible que en función de una adecuada coordinación se pudieran establecer tales medidas, ya sea mediante auditorias, interventorías o cualquier otro

medio que permitiera verificar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el contratista.

Se refirió a los indicios a los que hace referencia la Recomendación n.º 198 de la OIT, antes de concluir lo siguiente:

Empero, esta Sala considera que el criterio de la integración en la organización de la empresa, como indicador de la existencia de un contrato de trabajo, no se refiere a la ejecución de actividades misionales o del giro ordinario de la contratante, sino, al desempeño de funciones organizativas o estructurales de la entidad, tal y como se infiere de los razonamientos expuestos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSL SL1489-2023, en la que si bien declaró probada la existencia del contrato de trabajo bajo la aplicación del criterio en cuestión, ello ocurrió por haberse probado que el actor, como coordinador de posgrados, desempeño sus funciones en el esquema organizativo de la entidad; en igual sentido, en la sentencia CSJ SL3070-2023 explicó que la actora integró su capacidad de trabajo a la organización de la empresa, configurándose una verdadera relación de trabajo, porque el ejercicio de las funciones que le correspondían como coordinadora médica del área imagenología, esto es su servicio era parte de la estructura organizacional de la entidad.

De lo anterior se colige que, aunque los servicios prestados por el señor Luís Fernando Meza Valencia como médico cirujano cardiovascular, hacen parte del giro ordinario del negocio de Inversiones Médica de Antioquia S.A., la cual tiene habilitado el servicio de cirugía cardiovascular en la Clínica Las Vegas, el mismo realmente no se integró a la organización de la empresa, por cuanto sus funciones estaban limitadas a la prestación de un servicio médico especializado, esto es, no tenía injerencia, participación ni contribución en la estructura organizacional de la entidad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve en los términos en que es presentado y conforme a los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación total de la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el juzgado, y en su lugar acceda a todas las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula dos cargos que son replicados y se resuelven conjuntamente, porque si bien se orientan por diferente vía, contienen una proposición jurídica semejante y persiguen propósitos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar indirectamente y por aplicación indebida, los artículos 23 y 24 (modificados por el 1º y 2º, respectivamente, de la Ley 50 de 1990), 47, 64 (modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002), 65 (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002), 186, 189 (modificado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965), 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; el 99 de la Ley 50 de 1990; 17 (modificado por el artículo 4º de la Ley 797 de 2003) y 22 de la Ley 100 de 1993; 1º de la Ley 52 de 1975 y 8º de la Ley 153 de 1887.

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho evidentes:

1. Dar por demostrado, sin starlo, que el señor LUIS FERNANDO MEZA VALENCIA prestó sus servicios a la sociedad INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A. bajo condiciones de independencia propias de un contrato de prestación de servicios.

2. No dar por demostrado estándolo, que el señor LUIS FERNANDO MEZA VALENCIA prestó sus servicios a la sociedad INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A. bajo condiciones de subordinación.

3. No dar por demostrado estándolo, que el demandante sí estaba integrado a la estructura organizacional de la empresa.

Indica como pruebas apreciadas equivocadamente:

- El contrato de prestación de servicios de asesoría cirugía cardiovascular suscrito entre las partes (fs. 35 a 40 archivo 05; memorial poder y contestación).
- La confesión efectuada por la representante legal de la sociedad INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A. al absolver el interrogatorio de parte.
- Los cuadros de turnos cumplidos por el demandante (fs. 34 a 38; 40 a 43; 45 a 77; 81 a 104 archivo 01; Demanda del Expediente digital).
- La comunicación de 10 de junio de 2020 mediante la cual se le notificó al demandante la terminación del vínculo con la sociedad demandada (fl. 30; archivo 01 Demanda del expediente digital).

Y como pruebas dejadas de apreciar individualizó las siguientes:

- El comunicado del 30 de enero de 2017 (fl. 158; archivo 01 del Expediente Digital) remitido por la sociedad demandada al grupo de médicos.
- El comunicado del 18 de octubre de 2016 (fl. 160; archivo 01 del Expediente Digital) remitido por la sociedad demandada al grupo de médicos.
- La comunicación del 26 de abril de 2017 (fl. 64; archivo 05 expediente digital) remitida por el demandante a la sociedad demandada.

- La comunicación del 15 de octubre de 2019 (fl. 67; archivo 05 del expediente digital) remitida por el demandante a la sociedad demandada.

Como pruebas no calificadas, denunció la apreciación equivocada de los testimonios de Mauricio Alzate Cataño y Edwin Andrés Gómez Gallego.

Para la demostración del cargo, luego de transcribir los argumentos que llevaron al Tribunal a concluir que se desvirtuó la presunción de existencia de la relación de trabajo y que él *«[...] no se integró a la organización de la empresa, por cuanto sus funciones estaban limitadas a la prestación de un servicio médico especializado, esto es, no tenía injerencia, participación ni contribución en la estructura organizacional de la entidad»*, señala que en realidad, las pruebas dan cuenta de la subordinación propia de un contrato de trabajo, lo que explica así:

Apreciación equivocada del contrato de prestación de servicios.

Si bien el Tribunal aludió al contrato de prestación de servicios de asesoría cirugía cardiovascular suscrito entre las partes (página 8 de la sentencia impugnada), no advirtió en él elementos demostrativos de subordinación.

Allí radica un primer yerro en la actividad de valoración de la prueba que desarrolló el Tribunal, pues la correcta apreciación de dicho documento impone reconocer que el demandante sí estaba sometido a condiciones de subordinación propias de una relación laboral.

En el contrato referido se regularon las obligaciones del “contratista” (demandante) de la siguiente manera:

“CUARTA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA. Por medio del presente contrato EL CONTRATISTA se obliga para con EL CONTRATANTE a prestar el servicio en los términos definidos en la cláusula primera del presente contrato así:

- a.) Capacitar teóricamente al personal de enfermería en los temas concernientes al cuidado del paciente del postoperatorio específico.
- b.) Consecución de expositores médicos o de enfermería externos para capacitación del personal de enfermería.
- c.) consecución de expositores de la industria
- d.) Manejo conjunto y discusión de las pacientes de vascular, cardíaca y periférica con la Unidad de Cuidados Intensivos y Unidad de Cuidados e.) Asesorar y apoyar en la gestión de pacientes en Consulta Externa.
- f.) Atender de manera presencial y oportuna a los llamados para interconsultas de urgencias y/o hospitalización a pacientes en atención a lo acordado.**
- g.) Notificar por escrito, por lo menos con un mes de anticipación su ausencia a la prestación del servicio, informando además quién asumirá la disponibilidad.**
- h.) Coordinar con el CRUE la aceptación de pacientes remitidos a la clínica que tengan viabilidad para el programa.
- i.) Construcción y actualización de protocolos pre, intra y post quirúrgicos en cirugía VASCULAR a la necesidad que se requiera en la clínica.
- j.) Reportar informes mensuales de la gestión y el seguimiento a los puntos mencionados.**
- k.) Cumplir con la realización el diligenciamiento adecuado y oportuno de la historia clínica electrónica de ingreso, seguimiento, consentimiento informado, ronda médica del paciente antes de las 09:00 horas, gestión de alta temprana, lista de chequeo de cirugía segura y, en general cumplir con las diferentes políticas de LA CONTRATANTE en beneficio del paciente y bajo la política de seguridad del paciente.**
- l.) Continuar con el tratamiento a los pacientes ingresados por la especialidad en Cirugía vascular como médico tratante hasta el alta de los mismos.
- m.) Prestar de manera efectiva, es decir con eficiencia y eficacia la Asesoría contratada, de acuerdo con los estándares de la profesión.
- n.) Acreditar mensualmente a EL CONTRATANTE la correspondiente afiliación y pagos en debida forma al Sistema de Seguridad Social Integral.
- o.) Contratar bajo su propio nombre, bajo su propia responsabilidad (administrativa y económica) y bajo su riesgo el personal que considere necesario para el cumplimiento del presente contrato, si así lo llegare a requerir.
- p.) Atender debida y oportunamente todas las instrucciones y procedimientos que imparta EL CONTRATANTE para la ejecución del contrato.**
- q. cumplir con todas y cada una de las disposiciones legales que regulan la prestación de la asesoría, así como informar a EL CONTRATANTE sobre cualquier cambio legislativo o reglamentario que afecte o que tengan relación con la asesoría.

- r. Mantener la reserva de la información y/o documentos que conozca con ocasión de la prestación del servicio de asesoría, de conformidad con lo establecido en el Contrato o que llegare a conocer por motivo de la ejecución del presente contrato u otra información confidencial que haya recibido.
- s. Devolver en el momento de la terminación del contrato la totalidad de los documentos que le sean entregados en desarrollo del mismo.
- t. cumplir con todas las obligaciones laborales a su cargo cuando sea el caso.
- u. Ejecutar la asesoría dentro de los plazos previstos y aprobados por EL CONTRATANTE para tal efecto.
- v. Abstenerse de ceder este Contrato a otra persona, compañía, corporación o cualquier otra entidad sin la autorización escrita de EL CONTRATANTE.
- w. Abstenerse de copiar información, registro o archivo de EL CONTRATANTE sin la respectiva autorización escrita.
- x. Las demás obligaciones establecidas en este contrato y en la ley” (negrillas añadidas).

Destaca particularmente las obligaciones de *«Atender de manera presencial y oportuna a los llamados para interconsultas de urgencias y/o hospitalización a pacientes en atención a lo acordado»; «Notificar por escrito, por lo menos con un mes de anticipación su ausencia a la prestación del servicio»; «hacer ronda médica del paciente antes de las 09:00 horas»; y «Atender debida y oportunamente todas las instrucciones y procedimientos que imparta EL CONTRATANTE para la ejecución del contrato»,* que claramente implican la sujeción a un poder subordinante.

Asegura que demuestran la ausencia de independencia y autonomía en la prestación del servicio y, por el contrario, muestran el grado significativo de disponibilidad que debía tener, *«[...] el cual no estaba librado a su arbitrio o autonomía».*

Sostiene que si el Tribunal hubiera valorado correctamente el contrato, que fue aportado por la propia

demandada, habría concluido que se demostró la subordinación y no se probó la autonomía requerida para desvirtuar la existencia de la relación laboral.

Para explicar la valoración equivocada de los cuadros de turnos cumplidos, expone lo siguiente:

Si bien es cierto que el cumplimiento del horario no es por sí mismo demostrativo de la existencia de subordinación, el Tribunal pasó por alto la entidad de la disponibilidad a la que estaba sujeto el demandante, la cual sí es claramente indicativa de subordinación.

Los cuadros de turnos cumplidos por el demandante (fs. 34 a 38; 40 a 43; 45 a 77; 81 a 104 archivo 01; Demanda del Expediente digital), no fueron cabalmente apreciados por el Tribunal en la sentencia que se controvierte, en la que se limitó a afirmar que estos documentos eran producto de la disponibilidad horaria que el demandante informaba a la sociedad demandada.

Los cuadros de turnos demuestran la disponibilidad habitual, y en ocasiones de manera permanente e ininterrumpida del demandante, con una carga de disponibilidad inusual (en varios periodos, todos los días del mes, durante las 24 horas del día).

Enseguida, copia los cuadros de turnos correspondientes a los meses de enero y febrero de 2019, febrero, junio y agosto de 2018, julio y agosto de 2017 y abril de 2020, antes de advertir que si el Tribunal los hubiera apreciado correctamente, tendría que haber concluido que los horarios de trabajo implicaban una sujeción y sometimiento a las necesidades de la demandada, mostrando una situación contraria a la autonomía e independencia que caracteriza a un contrato de prestación de servicios.

Y agrega que estos son contrarios a condiciones de trabajo dignas, y claramente indicativos de subordinación

laboral, pues no se trata de cualquier horario. Así, menciona que resulta claro que la apreciación cabal del contrato de prestación de servicios suscrito y esta relación de turnos, deja sin piso la conclusión del Tribunal sobre la ausencia de indicios de subordinación y desvirtuar la presunción de existencia de relación laboral.

Por otra parte, aborda el tema de la apreciación equivocada del interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la demandada, pues a pesar de que el Tribunal lo consideró como una prueba no indicativa de subordinación, reconoció que:

i) el demandante cumplía labores que corresponden al giro ordinario de la sociedad demandada (servicios de cirugía vascular y cirugía cardio vascular); ii) el demandante cumplía turnos de disponibilidad; iii) que dichos turnos le eran remunerados por la sociedad demandada; iv) que el demandante prestaba el servicio con los elementos e infraestructura que le proporcionaba la Clínica; y v) que el demandante estaba sujeto a los protocolos de prestación del servicio, de conformidad con los “esquemas universales” (página 13 de la sentencia de segunda instancia) [...]

En relación con las preguntas primera, segunda, octava y novena, asegurar que:

Las respuestas de la absolvente –constitutivas de confesión– dejan en claro que: i) el demandante tenía la obligación de cumplir turnos de disponibilidad; ii) al demandante se le remuneraba por esa disponibilidad; y iii) el demandante prestaba el servicio con los elementos y la infraestructura que le proporcionaba la sociedad demandada, estando inserto en la estructura organizacional.

El reconocimiento de tales hechos –a diferencia de lo apreciado por el Tribunal– es claramente indicativo de subordinación laboral, máxime si se tiene en consideración el verdadero alcance del contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes y de los cuadros de turnos ejecutados por el demandante (puntos abordados en los dos acápites precedentes).

De haber apreciado cabalmente el Tribunal la confesión antes relacionada, en concordancia con la prueba documental mal apreciada, no podría haber concluido: i) que la sociedad demandada desvirtuó la presunción de existencia de la relación laboral, pues los hechos confesados son contrarios a la autonomía e independencia que el juez de segunda instancia encontró demostradas; y ii) que no se demostró la inserción del demandante en la estructura organizacional de la sociedad demandada.

Por el contrario, la valoración correcta de dicha prueba apoya la demostración de los dos primeros de hecho atribuidos a la sentencia y permite acreditar el tercero de los errores de hecho enlistados.

En la misma línea, para explicar la apreciación equivocada de la carta de terminación del vínculo contractual, resalta que en ella se dispuso:

Dentro del ejercicio de las actividades de dicho Comité, **en lo que a usted respecta, se identificaron situaciones relacionadas con resolutiveidad, oportunidad en la toma de decisiones, articulación con equipos de trabajo interdisciplinario, generación de glosas, situaciones que no se ajustan al modelo institucional, que afectan la confianza en su ejercicio profesional y que se apartan del lineamiento estratégico de la compañía**” (negrillas añadidas).

La apreciación del documento permite reconocer la supervisión y control a los que estaba sometido en el desarrollo de sus actividades, sin que fueran propios de una relación autónoma e independiente.

Ahora bien, en relación con la prueba no valorada, reproduce las comunicaciones dirigidas por el Director Médico de la Clínica al «*cuero médico*» de la institución, fechadas el 30 de enero de 2017 y el 18 de octubre de 2016, de las que dice no fueron apreciadas por el Tribunal, y son claramente demostrativas de que los médicos que prestaban

servicios a la demandada debían atender instrucciones y órdenes, con sujeción a los «*procesos institucionales*».

Añade que dichos documentos evidencian además su integración a la estructura organizacional de la empresa, supuesto que el Tribunal consideró no demostrado.

También denunció como dejadas de apreciar, las comunicaciones del 26 de abril de 2017 y del 15 de octubre de 2019, remitidas por él a la sociedad, en las cuales solicitó autorización para modificar la fecha de la prestación de sus servicios, siendo indicativo de que no contaba con la independencia o facultad de modificar unilateralmente los días de labores.

Por último, y tras considerar acreditados los errores con la prueba hábil, se refiere a la valoración equivocada de la prueba testimonial, rendida por Mauricio Alzate Cataño y Edwin Andrés Gómez Gallego, porque:

- i) la misma no es apta para rebatir la subordinación a la que estaba sometido el demandante (hecho demostrado con la prueba calificada); ii) si bien la misma plantea visos de autonomía e independencia para la prestación del servicio (en lo que hizo énfasis el Tribunal), igualmente evidencia hechos indicativos de subordinación (a los que el Tribunal no les dio trascendencia); y iii) la misma deja en claro la inserción del demandante en la organización o estructura de la sociedad demandada.

Luego de transcribir apartes de las dos declaraciones, argumenta que varias de sus respuestas demuestran que la disponibilidad que le era exigida, constituía una manifestación del poder de dirección de la empresa. En adición, sostiene que lo informado por los testigos, de forma

categoría, fue que sus labores eran de aquellas fundamentales para la clínica, es decir, misionales, y que implicaban su integración en la organización de la empresa.

Sobre este último tópico, lo que implica la integración empresarial como indicio de relación laboral, cita las sentencias CSJ SL5042-2020 y CSJ SL305-2024, última que resolvió un asunto de contornos similares al presente. Además, memora la providencia CSJ SL1439-2021, que señala la forma en que se manifiesta la subordinación en profesiones liberales, y concluye que:

[...] la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín se equivocó al dar por demostrado que el demandante le prestó sus servicios a la sociedad demandada bajo condiciones de independencia y autonomía inherentes a un contrato de prestación de servicios, al desconocer el cúmulo de indicios de subordinación acreditados en el proceso (coherentes con el desarrollo jurisprudencial que en la materia ha planteado la H. Corte) y al no concluir que la sociedad demandada no desvirtuó la presunción de existencia del contrato de trabajo.

Los yerros fácticos demostrados resultan relevantes, dado que los mismos se erigieron en la causa para que se desconociera el contrato de trabajo invocado en la demanda y se negara el reconocimiento de los derechos laborales pretendidos.

Ello llevó al Tribunal a aplicar indebidamente al caso debatido las normas denunciadas como infringidas, pues de haber valorado adecuadamente los hechos, tendría que haber concluido que se satisfacían los supuestos para concederle al demandante los derechos que las mismas regulan.

La demostración y trascendencia de los errores de hecho atribuidos a la sentencia impone casar totalmente la providencia impugnada, solicitándole a la H. Corte que en sede de instancia, revoque la de primera instancia, y profiera sentencia sustitutiva reconociendo la existencia del contrato de trabajo invocado en la demanda y accediendo a la totalidad de las pretensiones formuladas (dirigidas al reconocimiento de los derechos prestacionales e indemnizatorios derivados de una relación laboral).

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar, por la vía indirecta y en el concepto de aplicación indebida, las mismas normas con las que se integró la proposición jurídica del primer cargo.

Para su demostración, indica que lo cuestionado en este cargo es el entendimiento jurídico que el Tribunal le dio al concepto de la integración del prestador del servicio en la organización de la empresa, como supuesto indicativo de subordinación, error que lo llevó a la aplicación indebida de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, al negar, con base en ellos, la existencia de la relación laboral.

Explica su argumento de la siguiente manera:

De conformidad con el razonamiento efectuado por el Tribunal el indicio de integración del prestador del servicio en la organización de la empresa solo se presenta cuando se desempeñan labores organizativas, estructurales o administrativas en la entidad, sin que el mismo se corresponda con el desempeño de actividades misionales o esenciales para el cabal desarrollo del objeto social.

El Tribunal se equivocó en el alcance que le dio al concepto de “integración del prestador del servicio en la organización de la empresa” como supuesto trascendente para poder determinar si se configura o no la subordinación laboral (indicio de subordinación especialmente relevante) como elemento esencial del contrato de trabajo (artículo 23 del C.S.T.).

La integración empresarial como indicio de la existencia subordinación y de contera del contrato de trabajo, implica que los servicios ejecutados se constituyan en fundamentales dentro de la estructura de la empresa, así como que el trabajador esté involucrado en los servicios ofrecidos misionalmente, que se constituya en un eslabón dentro de la cadena servicios ofrecidos por la empresa demandada.

Pero el concepto de “integración del prestador del servicio en la organización de la empresa” no se puede agotar en labores organizativas, estructurales o administrativas en la entidad.

Si una entidad dedicada a la prestación del servicio de salud ofrece servicios de cirugía, los cirujanos deben entenderse como personal que se integra en la organización de la empresa.

Por ello el Tribunal se equivoca cuando descarta la inserción del demandante en la estructura organizacional de la empresa aduciendo que como sus funciones “...estaban limitadas a la prestación de un servicio médico especializado, esto es, no tenía injerencia, participación ni contribución en la estructura organizacional de la entidad”.

Luego, transcribe apartes de las sentencias CSJ SL5042-2020 y CSJ SL5042-2020, para terminar de la siguiente forma:

Si el Tribunal hubiera aplicado correctamente el concepto de subordinación, y en particular el indicio de inserción del trabajador en la estructura organizacional de la empresa, no podría haber concluido que en el caso controvertido no se satisfacía tal supuesto, puesto que no existe duda de que las labores ejecutadas por el demandante se constituían en fundamentales –misionales– para el desarrollo del objeto social de la demandada.

Significa lo anterior, que si el Tribunal no se hubiera equivocado en el plano conceptual, tendría que haber reconocido que en el caso del demandante si se configuraba el indicio de existencia del contrato de trabajo alegado, que imponía inclinar la balanza hacia la existencia de la relación laboral.

VIII. RÉPLICA

Inversiones Médicas de Antioquia S.A. indica, frente a la técnica del recurso, que los dos cargos son contradictorios y como consecuencia la demanda es inepta. Para fundarlo, citan la sentencia CSJ SL, 14 sep. 1994, rad. 6899.

De otro lado, señala que el recurrente no logra desvirtuar la presunción de legalidad de la sentencia atacada, que estuvo fundada sobre los dos pilares,

consistentes en que **i)** la demandada demostró que los servicios personales prestados fueron realizados de manera autónoma e independiente y, **ii)** el demandante no se integró a la organización de la empresa, pues ello no se refiere a la ejecución de actividades misionales o del giro ordinario del contratante, sino al desempeño de funciones organizativas o estructurales de la entidad, tal como lo señala la sentencia CSJ SL1489-2023.

A continuación, expone en detalle lo que a su juicio acreditan las pruebas individualizadas por el recurrente en el primer cargo y que dice fueron erróneamente valoradas, vale decir, que las cláusulas del contrato de prestación de servicios que cita el recurrente, son propias de este tipo de vinculaciones; no existió una confesión en el interrogatorio absuelto por la representante legal de la demandada; los cuadros de turnos eran diligenciados por el demandante y remitidos por su asistente personal y las razones informadas en la carta de terminación del contrato son propias de un incumplimiento contractual, no indicativo de subordinación.

También presenta su propia visión sobre el contenido de las comunicaciones del 30 de enero de 2017, 18 de octubre de 2016, 26 de abril de 2017 y 15 de octubre de 2019, denunciadas como no valoradas y concluye:

Luego entonces, conforme la vía escogida, la indirecta, no se logra derruir la sentencia del Juez de Alzada. De igual forma, conforme la vía escogida en el segundo cargo, la directa, debe observarse que esta es incompatible con la indirecta indicada en el primer cargo, al no proponerse como subsidiaria de esta, tal y como se dijo en el punto 1 de este escrito y, en cualquier caso, por esta solamente se ataca uno de los pilares de la sentencia, a saberse,

el concerniente al que el doctor LUIS FERNANDO MEZA VALENCIA no estuvo integrado a la estructura de INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIQUIA S.A. no atacándose el otro pilar de la sentencia acusada relacionado con que mi mandante logró desvirtuar la presunción prevista en el artículo 24 C.S.T., por lo que, la sentencia recurrida se encuentra presunta de legalidad.

Y, en cualquier caso, conforme el segundo cargo debe observarse como el Tribunal al momento de determinar si el demandante desempeñaba funciones organizativas o estructurales aplicó el criterio establecido por esta Sala de Casación en sentencias SL1489-2023 y SL3070-2023, con lo cual no puede haber lugar al error de derecho aducido por el censor en su cargo segundo.

Por las razones expuestas, el recurrente no logra derruir la presunción de legalidad de la sentencia del ad quem y, por tanto, esta debe mantenerse incólume.

b. El Tribunal concluyó de manera acertada que INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A. desvirtuó la presunción de contrato de trabajo prevista en el artículo 24 del C.S.T.

De conformidad con la facultad que le asiste a los Jueces Laborales de acuerdo con lo previsto por el artículo 61 del CPTSS, el Tribunal formó su libre convencimiento a partir del análisis del contrato de prestación de servicios de asesoría cirugía cardiovascular suscrito entre el demandante y mi poderdante, la declaración realizada por la señora MANUELA RESTREPO VÉLEZ, los cuadros de turnos cumplidos por la demandante, la comunicación de 10 de junio de 2020, la comunicación del 26 de abril de 2017 y la comunicación del 15 de octubre de 2019, para llegar a la conclusión que el doctor MEZA VALENCIA no prestó servicios de manera subordinada en favor de la demandada, sino por el contrario, que el ejercicio de su actividad profesional como médico especialista en cirugía y subespecialista en cirugía cardiovascular lo prestó de manera independiente, por cuanto fijaba de manera previa sus horarios con mi mandante, si no asistía a los turnos respectivos no había sanción alguna por parte de esta, la labor era remunerada previa presentación de cuenta de cobro, y que el hecho de que las herramientas de trabajo que utilizaba eran propiedad de la demandada no era un indicio de subordinación por cuanto se trataba de un servicio especializado que prestaba, cirugía y cirugía cardiovascular para procedimientos quirúrgicos, que era necesario que mi poderdante le entregara las mismas y prestara los servicios en las instalaciones de estos, de conformidad con la normativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Así mismo, que el demandante no desempeñó funciones organizativas o estructurales de la entidad, es decir, que no se encontraba integrado en la organización de INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A., pues el servicio pactado con el actor se trataba

de actividades del nivel especializado y no del giro ordinario de la Clínica.

Debido a lo anterior, el ad quem encontró que a pesar de que el doctor MEZA VALENCIA prestó servicios en favor de INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A. activándose la presunción de contrato de trabajo prevista en el artículo 24 del C.S.T., mi mandante desvirtuó esta, probando que dicha prestación fue de manera autónoma y no subordinada y, por lo tanto, no configurativa de un contrato de trabajo.

IX. CONSIDERACIONES

No comparte esta Sala la crítica técnica que hace la réplica a la demanda de casación, porque en el recurso extraordinario es viable acusar la sentencia por las vías directa e indirecta, presentándolas en cargos separados, tal como se hace en el presente proceso.

Tampoco es admisible que cuando se propongan dos cargos, el uno deba ser subsidiario del otro, porque esa condición no está prevista en la legislación relacionada con el recurso y no ha sido entendida así por la jurisprudencia de esta Sala.

Aún más, como ya se dijo en líneas anteriores, los cargos se resolverán conjuntamente porque contienen la misma proposición jurídica, comparten argumentos y tienen la misma finalidad, que no es otra que demostrar que la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo no fue derruida por la sociedad demandada.

Así, el problema que le compete a la Sala analizar, desde lo fáctico, es si incurrió el Tribunal en los errores evidentes

de hecho, debido a la errada o falta de valoración de los medios de prueba denunciados y, desde lo jurídico, si el demandante se integró en la organización de la empresa, como supuesto indicativo de subordinación.

En primer lugar, considera la Sala que no hay discusión en que **i)** el demandante prestó sus servicios de médico especialista a la sociedad demandada, en la Clínica Las Vegas, desde junio de 2013 hasta el 31 de julio de 2020; **ii)** suscribió diversos contratos no laborales, entre los cuales se destaca el de asesoría y, **iii)** como consecuencia de lo anterior, no recibió pago por derechos como trabajador, ni fue afiliado al Sistema de Seguridad Social en salud y pensiones.

Tratándose de la determinación del carácter subordinado, o autónomo e independiente, que marcó la vinculación contractual entre las partes, debe acudirse a lo ya señalado por esta Sala, en sentencias tales como la CSJ SL1439-2021, en donde se dijo:

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».

La doctrina ha subrayado que la subordinación es la causa del contrato de trabajo, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales. La jurisprudencia de esta Sala ha resaltado también como causa del contrato de trabajo la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo según sus necesidades organizativas. Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL4479-2020 la Corte refirió:

No debe olvidarse que una de las razones principales por las que los empleadores vinculan trabajadores a su servicio es para reservarse el derecho de controlar y dirigir la labor de sus empleados.

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 (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020) .

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

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios».

A su turno, frente al indicio de *«integración del trabajador en la organización de la empresa»*, que el Tribunal considera improcedente, porque no se refiere a la ejecución de actividades misionales o del giro ordinario de la contratante, sino al desempeño de funciones organizativas o estructurales de la entidad, lo cual infirió de las sentencias CSJ SL1489-2023 y CSJ SL3070-2023, que resolvieron controversias entre las contratantes y un coordinador de posgrados y una coordinadora médica, respectivamente, debe decirse que la sentencia CSJ SL4479-2020 explicó:

(ii) Los demandantes laboraban en el marco de la organización empresarial de Codensa S.A. y no de la empresa contratista. Al respecto, a modo de doctrina autorizada, conviene recordar que de acuerdo con la Recomendación n.º 198 de la OIT, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la «integración del trabajador en la organización de la empresa», criterio que en tratándose de empresas en red o grupos empresariales es bastante útil para definir quién es el verdadero empleador, y que, en este caso, se refleja en el hecho de que los accionantes estaban

asignados a las sedes de Codensa S.A., conducían sus vehículos, transportaban a sus funcionarios y sus materiales, y seguían las rutas prediseñadas por esta sociedad. Es decir, hacían parte de la estructura organizativa o productiva de Codensa y no propiamente de la Unión Temporal Galaxtet (subrayado añadido).

Significa lo anterior, a juicio de esta Sala, que la *«integración del trabajador en la organización de la empresa»* no está reservada exclusivamente para quienes desempeñan funciones directivas o de coordinación, sino que abarca a cualquier trabajador que haga parte de la estructura organizativa o productiva de la empresa, como en este caso lo fue el demandante, no solo cuando atendía cirugías cardiovasculares, sino también cuando estaba disponible para atender los llamados que le hiciera la clínica.

Definido este aspecto jurídico del recurso, planteado en el segundo cargo, la Sala se ocupará del análisis fáctico y probatorio, a partir de lo expuesto en la demanda de casación y en su réplica.

El primer aspecto es el relacionado con la equivocada apreciación del contrato de prestación de servicios de asesoría, suscrito entre las partes, que fue objeto de reproche y que está comprendido entre los folios 35 a 40 del cuaderno de la contestación de la demanda.

Al revisar su cláusula cuarta, en efecto, contiene las obligaciones del contratista, relacionadas en ordinales que van desde la *a)* hasta la *x)*, muchas de las cuales brindan indicios de subordinación laboral, pues refieren

compromisos distintos a los que se asumen con autonomía e independencia. Estas, sin duda, apuntan en la dirección señalada por el recurrente.

Por ejemplo, el literal *f)* prevé la atención de manera presencial y oportuna a los llamados para interconsultas de urgencias y/o hospitalización a pacientes en atención a lo acordado; el *g)* dispone que debe notificar por escrito, por lo menos con un mes de anticipación, su ausencia a la prestación del servicio y quién asumirá la disponibilidad; el *j)* obliga a reportar mediante informes mensuales, la gestión y seguimiento a «*los puntos mencionados*», que conforme a la redacción son los incluidos en los literales anteriores, esto es, capacitar al personal de enfermería, conseguir expositores médicos y de la industria, asesorar y apoyar en la gestión de pacientes de consulta externa, entre otras.

Todas esas obligaciones, pueden entenderse en el marco de una relación subordinada, carente de autonomía e independencia, por cuanto involucran la disposición de los tiempos y plazos que el demandante pudiera asignar a la ejecución de las actividades, es decir, se limita su margen de acción voluntaria frente a las tareas de su profesión.

Esto se puede extender a lo previsto por los literales *k)*, que impone el diligenciamiento adecuado y oportuno de la historia clínica y la ronda médica de pacientes, antes de las 9:00 horas, es decir, no cuando su libre albedrío lo determinara, sino dentro de los tiempos señalados por la organización.

Ampararse en la habilitación prevista por la Resolución n.º 3100 de 2019, para desconocer los indicios de subordinación, como lo hace el Tribunal, ignora varios de los principios rectores del derecho laboral, entre los que destacan la primacía de la realidad sobre las formas, y la dignificación del trabajo humano, máxime cuando se trata de médicos especialistas que han dedicado una gran parte de su vida a formarse y capacitarse para cumplir su objetivo primordial de salvar las vidas de sus congéneres.

La organización de este servicio en cualquiera institución, no puede contraponerse a la existencia de relaciones laborales, incluso, porque las normas que regulan esta materia son de orden público y, por tanto, de obligatorio cumplimiento.

Lo segundo, es que para la Sala también se apreciaron equivocadamente los cuadros o agendas de turnos, pues si bien se construían a partir de la información que suministraba cada especialista, implicaban la disponibilidad de su tiempo para que fueran o no llamados al servicio de urgencias, lo cual, de acuerdo con el haz de indicios al que se refiere la Recomendación 198 de la OIT y la jurisprudencia de esta Corte, constituye sin duda un elemento de subordinación laboral.

En ese mismo sentido, se aprecia que el Tribunal también ignoró la confesión contenida en la declaración de parte de la empresa, por cuanto al reconocer que el médico cumplía turnos de disponibilidad, protocolos de acuerdo a

«*esquemas universales*» y prestaba sus servicios con los elementos e infraestructura que le proporcionaba la clínica, era fácil establecer otro indicio de subordinación laboral, al tenor de lo ya explicado frente a la Recomendación 198 de la OIT.

La Sala identifica en la comunicación de terminación del vínculo contractual, una sanción por deficiencias de «*resolutividad*», oportunidad en la toma de decisiones, articulación con equipos de trabajo interdisciplinario y generación de glosas, sin que se le permitiera al presunto contratista ejercer su derecho de defensa y contradicción.

En relación con los elementos no apreciados por el Tribunal, la Sala descarta el análisis de las dos comunicaciones remitidas por el demandante al Director Médico de la Clínica Las Vegas, fechadas el 26 de abril de 2017 y el 15 de octubre de 2019, por cuanto corresponden a documentos elaborados por aquel, que no cumplen con la restricción procesal que impide a las partes la «*[...] elaboración de la prueba*».

De todos modos, y aun cuando las remitidas por la clínica los días 18 de octubre de 2016 y 30 de enero de 2017 están dirigidas a la comunidad médica, en general, sí se perciben en ellas elementos de subordinación laboral, especialmente cuando se les solicita oportunidad en el paso de la ronda, que además de presencial debía efectuarse antes de la 1:00 p.m.

En referencia a la prueba no hábil, conformada por los testimonios de Mauricio Alzate Cataño y Edwin Andrés Gómez Gallego, coincide esta Sala con la expresión de la acusación, en el sentido de considerar que esas declaraciones *«[...] permiten concluir que las labores desarrolladas por el demandante eran fundamentales para la sociedad demandada, hacían parte del giro ordinario de esta, estaban vinculadas a su labor misional»*, aspectos de integración a la estructura de la empresa, que se estudiaron en este fallo.

Con lo dicho hasta ahora, es evidente que el Tribunal se equivocó en la apreciación de los medios de prueba hábiles, razón por la cual su sentencia será casada.

Para mejor proveer y proferir la decisión de instancia, la Sala ordena que por Secretaría se libre oficio a la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A., a fin de que certifique, dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la comunicación, el valor total neto de los ingresos percibidos por el demandante Luis Fernando Meza Valencia, discriminados mes a mes, entre junio de 2013 y julio de 2020. Remitida esa información, deberá surtirse el traslado correspondiente y tras ello volver la actuación a este Despacho, para proferir la sentencia de instancia.

Sin costas dado que el recurso salió avante.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso ordinario laboral que **LUIS FERNANDO MEZA VALENCIA** promovió contra la sociedad **INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A.**

Para mejor proveer y proferir la decisión de instancia, la Sala ordena que por Secretaría se libre oficio a la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia S.A., a fin de que certifique, dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la comunicación, el valor total neto de los ingresos percibidos por el demandante Luis Fernando Meza Valencia, discriminados mes a mes, entre junio de 2013 y julio de 2020. Remitida esa información, deberá surtirse el traslado correspondiente y tras ello volver la actuación a este Despacho, para proferir la sentencia de instancia.

Costas conforme a lo explicado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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

Código de verificación: C82D7A0D37EA75C020E24244F40A9BAC1F3369D81E5BC347C55E6C29DDB03588

Documento generado en 2025-04-10