

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. **25307-31-05-001-2019-00583-01**
Demandante: **ELVIRA MANTILLA RODRÍGUEZ**
Demandado: **CLINICA CHIA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **27 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2023**, la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada, contra la sentencia proferida el 12 de septiembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca- dentro del proceso de la referencia

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

ELVIRA MANTILLA RODRÍGUEZ, demandó a la sociedad **CLÍNICA CHIA S.A.**, para que previo trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo realidad entre las partes, vigente del 6 de diciembre de 2017 (sic) y el 30 de octubre de

2019, vínculo que terminó por decisión de la accionada de manera unilateral y sin justa causa; en consecuencia, se condene a pagarle las sumas que indica por salario de los dos últimos meses de servicio, así como del tiempo laborado lo correspondiente a horas extras, recargos nocturnos, prestaciones sociales -cesantías, intereses y su sanción, primas-, vacaciones, indemnizaciones de los artículos 64, 65 del CST, y 99 de la Ley 50 de 1990; devolución de los aportes a seguridad social que le correspondía efectuar a la empleadora para salud, pensión y riesgos laborales, indexación, ultra y extra petita y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se expone en la demanda que la actora el 6 de diciembre de 2016, suscribió contrato de prestación de servicios con la accionada, para vincularse como *Médico Pediatra en el servicio de UCI Neonatal*, para apoyar actividades propias del servicio; que se pactó un “salario por horas” de \$60.000 la hora, no obstante “...en sus pagos mensuales siempre le liquidó un salario ordinario fijo de Ocho Millones Quinientos Mil (\$8.500.000.00)...”; que en la cláusula segunda del contrato se le impuso “...**Cumplir con las norma y procedimientos técnicos y administrativos de la clínica...**”, así como una obligación de custodia y vigilancia, también la disponibilidad y dedicación casi exclusiva de su tiempo para la Clínica, al igual que una obligación de obediencia y atención pronta; recibir y responder por inventarios; en la cláusula quinta se le definió una jornada de trabajo por turnos y un jefe inmediato que era el Director Asistencial de la accionada; en la cláusula sexta se determinó la posibilidad de aplicar preaviso, la prórroga del contrato; en la cláusula 14 una cláusula penal pecuniaria por incumplimiento; que sus servicios fueron subordinados y remunerados, recibió órdenes de trabajo del Director Asistencial y las cumplió sin objeción alguna.

Sostiene que se acordó una jornada de trabajo de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. de lunes a jueves y los viernes de 7:00 p.m. a 9:00 a.m. del sábado; evidenciándose en los registros de la accionada que para el año 2019 todos los turnos de la actora fueron en jornada nocturna, los sábados y festivos; igualmente especificó que la actora cumplía turnos en piso en la mañana (entre 2 y 8 horas), en la atención de recién nacidos entre las 7:00 y la 1:00 de la tarde, entre la 1:00 y las 7:00 p.m., y entre las 7:00 p.m. a las 7:00 a.m.; y especificó que el salario de enero de 2019 *“...lo cancelaba por horas piso (4) (\$260.000,00) y horas nocturnas y festivas (124) (\$7.800.000,00) para un total de \$8.060.000,00...”*; que no *“...incluyó el valor de las horas extras nocturnas, horas extras diurnas, ni el recargo nocturno, éste último que si se liquida para el mes de enero daría más de un millón de pesos, y así lo hizo por el resto de meses del año 2019...”*.

Menciona que la demandada, no le canceló las acreencias que reclama con esta acción, ni la afilió y cotizó a seguridad social –salud, pensión, riesgos laborales–; que adicionalmente recibió órdenes de trabajo del Coordinador de Pediatría *“...de manera displicente y grosera, más sin embargo siempre las cumplió sin objeción alguna...”*, que pretendió poner en conocimiento de las directivas el tratamiento que recibía del Coordinador de Pediatría, pero la comunicación que contenía la queja no se la recibieron, que *“...el efecto de la acción de tratar de poner por escrito la queja, trajo como consecuencia que el Coordinador se calmara por una semana, pero volvió a recaer en los malos tratos con la señora demandante...”*.

Precisa que, el 13 de septiembre de 2019 llegó a la clínica al servicio de urgencia una recién nacida de 12 días “G.P.M.”, de quien la mamá informó que se queda sin respirar, *“...En el formato de recibo de la paciente, en las urgencias de la Clínica Chía S.A., el señor Hernando Ospina dejó una nota que dice “Incumplimiento total a las normas institucionales y legales de*

servicio se puso en peligro la vida de pte. No registro de defunción en H.C.; violación del sistema de referencia y cantidad fenecia” (Por tratarse de letra de médico, tratamos de transcribir lo que entendimos)...”; señala que por haber prestado su atención médica y pediátrica a la recién nacida, de acuerdo con las políticas de la clínica, “...el Coordinador de pediatría de la Clínica la insultó diciéndole que “por qué metía a urgencias niños infectados y contaminados”...”; que ante dicha “...reacción insultante del coordinador de pediatría, la señora demandante no tuvo otra alternativa que buscar donde le prestaran los servicios que requería la recién nacida, como efectivamente ocurrió...”; que por tales hechos fue citada por los jefes inmediatos a una reunión a las 10:00 a.m., como no pudo asistir porque sus turnos eran nocturnos, solicitó el cambio de hora para la reunión, y la convocaron para el martes de la siguiente semana pero el Coordinador de pediatría no la atendió y “...le volvió a decir que no metiera niños infectados a urgencias ni hospitalizarlos y la volvió a insultar...”; la llamaron de Recursos Humanos y le dijeron que ellos podían rescindir el contrato en cualquier momento.

Refiere que, el 17 de septiembre de 2019, el Gerente General de la accionada, le envió oficio dándole por terminado el contrato de prestación de servicios, con efectos hasta el 30 de octubre de 2019, en la que se le indica “...hemos decidido dar por terminado su contrato de prestación de servicios de conformidad con la cláusula Décimo Sexta numeral 6, la cual preciso “La clínica se reserva el derecho de dar por terminado anticipadamente el contrato in que medie requerimiento alguno, avisando por escrito al contratista con quince (15) días de anticipación”...”; que se cambió la supuesta causal por la que la venía hostigando el Coordinador de Pediatría, es decir porque había atendido un menor de doce (12) días que casi no podía respirar; que no se le dio la oportunidad de ejercer

su derecho fundamental a la defensa y sin haberle seguido un juicio o proceso disciplinario.

Dice que el Director Asistencial de la clínica, la convocaba y tenía que asistir obligatoriamente a reuniones de trabajo dentro o fuera de sus turnos, a la fecha de presentación de la demanda no le habían notificado ni cancelado la liquidación del contrato, nunca se le notificó por escrito de la apertura formal de un proceso disciplinario, ni se le formuló pliego de cargos en que le expresara las conductas o faltas disciplinarias y la calificación provisional de esas conductas, no le indicó un término durante el cual pudiera presentar descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considera necesarias para sustentar sus descargos, ni se le notificó un acto motivado y congruente, se limitó a presentarle el escrito de terminación del contrato, es decir que la accionada no observó el procedimiento definido por la Corte Constitucional para los procesos disciplinarios entre particulares (fls. 1 a 18 PDF 01).

La demanda fue presentada ante el **Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca**, el 19 de diciembre de 2019 (fl. 66 PDF 01); autoridad judicial que la admitió con auto de 20 de febrero de 2020, disponiéndose la notificación a la parte demandada en los términos allí indicados (fl. 67 PDF 01).

En atención a la creación del otro Juzgado Laboral en Zipaquirá, mediante Acuerdo PCSJA20-11650 de 28 de octubre de 2020, con proveído de 24 de marzo de 2021, se dispuso la remisión de las diligencias al **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de la ciudad (fls. 69 y 70 PDF 01), quien, con auto de 14 de abril de ese mismo año,

avocó el conocimiento del proceso (PDF 02).

La demandada **CLINICA CHÍA S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, dio contestación a la demanda con oposición a las pretensiones, considerando que *“...no existió un contrato de trabajo. No existe empleado y empleador sino Contratante Contratista en un contrato de prestación de Servicios Profesionales, como ya está ampliamente demostrado y se ratificará con las pruebas aportadas. No existió nunca una relación Laboral pues no se configuraron elementos de subordinación y adicionalmente el demandante ejerce una profesión liberal y voluntariamente firmó un contrato de prestación de servicios con mi prohijada y en el momento de firmarlo no le era conveniente dicho contrato pues con la resolución 17928 fue pensionada el 2017 08 09. No obstante, lo que pretende hoy día es incumplir un contrato que en su momento la beneficio y además recibir réditos por ello...”*.

Al dar respuesta a los hechos de la demanda, en términos generales reiteró que la vinculación fue a través de un contrato de prestación de servicios perfectamente posible, consensuado, claro, y en su momento muy conveniente para la demandante y no a través de un contrato laboral, por ende no hubo ningún tipo de vinculación laboral, que la accionada *“...conforme al contrato de prestación de servicios, respeto la autonomía y la independencia de la contratista como indican las pruebas y se hace evidente aún más cuando se trata de una persona que por sus estudios y su experiencia no está llamada a ser subordinada, pues en sana lógica quien se atrevería a tal despropósito con una eminencia en la pediatría que presentaba su disponibilidad, y al momento de contratar con la clínica tenía más de cuarenta años de experiencia...”*; menciona que la accionante cuando le prestó servicios *“...estaba pensionada y tenía concomitantemente otros contratos, de tal manera que ella fijo su disponibilidad los fines de semana y las noches así está demostrado incluso en el cuerpo de la demanda...”*.

Sostiene que, “...lo expresado en el tenor literal del contrato, no implica que haya existido relación laboral alguna entre la demandante y la demandada, ni que se haya desnaturalizado el contrato de prestación de servicios, pues es claro que la prestación de servicios médicos de carácter independiente y sin subordinación, debe seguir los lineamientos de la I.P.S donde se prestan, y la Contratista debe garantizar la disponibilidad de tiempo, que en este caso es evidente que solo su disponibilidad fue de fines de semana y en las noches y precisamente eso es de la esencia de un contrato de prestación de servicios que por esa sola circunstancia no lo vuelve un contrato de trabajo o relación laboral. De otra manera, el contrato de prestación de servicios no tendría objeto...”; además, “...No es cierto que se le haya fijado un Jefe inmediato. Habrá que recordarle al Apoderado de la parte demandante que Supervisor y Jefe inmediato no es lo mismo, como maliciosamente lo quiere dar a entender al Juez, para tratar de inducirlo a error, desconociendo las más mínimas normas de lealtad procesal. La figura del Supervisor es aplicable a toda clase de contratos, ya sean civiles, comerciales y Administrativos, y repito, la calidad de supervisor no equivale a la calidad de Jefe Inmediato que son dos cosas completamente distintas...”.

Precisa, que la terminación del contrato de prestación de servicios se dio por lo manifestado en la comunicación de la Gerencia General de la Clínica Chía y no pretenderá la parte demandante constituir contrato realidad inexistente a partir de un posible error grave de su prohijada y una vez más acusando a otro profesional de la medicina sin siquiera mencionar su nombre; aunado a que en este tipo de contrato de prestación de servicios, no se establece este procedimiento, ni es obligatorio acudir a él y sobre este particular si ha trabajado la jurisprudencia específicamente en la demanda de inconstitucionalidad de la ley 1010 de 2006 C-960/2007 de la Honorable Corte Constitucional.

En su defensa formuló las excepciones de fondo que denominó: Inexistencia del contrato de trabajo, Inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido y pretensión de enriquecimiento sin causa por parte de la demandante, Inexistencia de sanción moratoria, Buena fe, Prescripción, Compensación (fls. 4 a 27 PDF 06).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO.

Agotados los trámites procesales el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, mediante sentencia del 12 de septiembre de 2022, decidió:

*“(...) **Primero: Declarar** que entre la demandante **Elvira Mantilla Rodríguez** y la entidad demandada **Clínica Chía S.A.** existió un contrato de trabajo a término fijo con vigencia del 6 de diciembre de 2016 al 30 de octubre de 2019, en virtud del cual la primera prestó sus servicios personales como médica pediatra en las instalaciones de la UCI neonatal.*

***Segundo: Condenar** a la entidad demandada **Clínica Chía S.A.** a pagar a la demandante **Elvira Mantilla Rodríguez** las siguientes sumas y conceptos:*

- a. \$31.710.000,00 por concepto de las horas extras diurnas y nocturnas y recargos nocturnos.*
- b. \$20.656.223,06 por concepto de auxilio de cesantías.*
- c. \$ 2.255.560,72 por concepto de intereses sobre las cesantías.*
- d. \$20.656.223,06 por concepto de prima de servicios.*
- e. \$11.126.382,06 por concepto de compensación de vacaciones.*
- f. \$ 3.007.750,00 por concepto de reembolso de lo pagado por concepto de las cotizaciones a seguridad social en salud y en riesgos laborales.*
- g. \$ 9.000.000,00 por concepto de indemnización por despido injusto.*
- h. La indexación de las condenas con base en el IPC vigente al pago.*

***Tercero: Condenar** a la sociedad demandada **Clínica Chía S.A.** a trasladar las cotizaciones a seguridad social en pensiones de la demandante **Elvira Mantilla Rodríguez** con destino a la entidad en la que se encuentra afiliada o, en su defecto, vaya a afiliarse, por el tiempo laborado, con sujeción al IBC equivalente al salario devengado, con sujeción obviamente también a las reglas que rigen la figura del*

cálculo actuarial consagradas en el Decreto 1887 de 1994, compiladas en la actualidad en el Decreto 1833 de 2016.

En la parte resolutive, en este caso, en el acta va a quedar establecido el salario promedio para cada uno de esos años, corresponde a: \$5.180.000 (2016), \$4.983.894,17 (2017), \$6.161.753,33 (2018) y \$10.981.024,00 (2019).

*Para lograr una mejor ejecución de la sentencia, se concede a la parte demandante el término de **5 días hábiles** para informe en qué entidad de seguridad social en pensiones se encuentra afiliada o, en su defecto, a cuál se va inscribir, al cabo lo cual la parte demandada cuenta con un término de **5 días hábiles** para que eleve solicitud de elaboración del cálculo actuarial, y una vez determinada la cantidad líquida de dinero, tiene un plazo de **30 días** calendario siguientes para pagar a satisfacción. En caso de que la parte demandada no eleve solicitud, la parte demandante puede hacerlo dentro del mismo término de **5 días hábiles** siguientes, y una vez concretado su monto, la parte demandada tiene el plazo máximo de 30 días calendario para que efectúe el pago respectivo a satisfacción.*

Cuarto: Declarar probadas las excepciones de mérito de inexistencia de sanción moratoria y buena fe; parcialmente probada la de compensación; y no probadas las demás.

Quinto: Absolver a la entidad demandada **Clínica Chía S.A.** de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

Sexto: Condenar en costas de primera instancia a la parte vencida. En su liquidación, inclúyase la suma de **\$5.091.050**, por concepto de agencias en derecho a su cargo y a favor de la parte demandante, al tenor de lo preceptuado en el artículo 5° del Acuerdo PSAA16 10554 de 2016 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 27 y 28).

III. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA:

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada, formuló y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

“(...) Si su señoría, presentamos recursos de apelación, lo sustentaremos tan pronto ud. así lo ordene.

Si señor, muchas gracias, me permito sustentar el recurso de la siguiente manera:

No puede seguirse dando paso a que a partir de una serie de falacias presentadas en una demanda se tenga, o se de una sentencia favorable al demandante, en donde claramente, por ejemplo, en los hechos 2, 4, 5, 6, pues lógicamente hay lugar a determinar que se trata de engañar a la judicatura, en donde al 2 se dice que hay un contrato de trabajo, que nunca existió, lógicamente pues estamos frente a determinar si hubo un contrato realidad o no, pues en este caso el juez de primera instancia considera que si lo hubo, lógicamente este servidor no está de acuerdo en esa situación.

Encontramos que en el hecho 4, 5, 6 también lógicamente se trata de traer a colación una especie de subordinación, si no se tuvo en cuenta, manifestado por la misma demandante: 1) que lógicamente la demandante ya está pensionada por vejez, la judicatura reconoció que hubo otros contratos en los que ella trabajo, no sé si por prestación de servicios o mediante un contrato laboral, pero lógicamente, este juicio que tuvo el juez de primera instancia al determinar claramente los días en que la señora demandante presentó su disponibilidad, entonces claramente aquí determinamos que no hubo tal que la clínica tuviese posibilidad de determinar el horario, en que si se demuestra en el proceso que la doctora Mantilla presentó su disponibilidad; como es claro y efectivo del contrato de prestación de servicios que siempre se reconoció por las dos partes .

Bueno vamos con el hecho del salario, manifiesta en su demanda la parte demandante que fue de \$8.000.000 y dista incluso de lo que determina el señor juez, teniendo en cuenta también que aquí hay un error craso en donde se determina que hay unas posibles horas extras, diurnas y nocturnas y esas horas no se tiene en cuenta que en ningún momento, en ninguna semana de esas trabajó más de 48 horas semanales, ella trabajó por pedacitos unos días como juiciosamente lo hizo la judicatura en primera instancia que claramente determinamos que nunca cumplió 48 horas semanales, de tal manera que no podemos predicar que hay lugar a horas extras en donde no se cumple siguiera con la jornada mínima establecida en nuestro derecho laboral.

Bueno, seguimos en el hecho 9 se manejó un asunto de exclusividad, lógicamente está determinado que no hay exclusividad, que hay un verdadero contrato de prestación de servicios, que no hay subordinación, entonces para los Honorables Magistrados eso está claro en el cuerpo de la demanda y de la contestación de la demanda, e donde el señor abogado de la demandante, trae a colación una serie de horarios que aquí la judicatura determina que no hay tal; o sea, ella no trabajó tres días seguidos nunca, en esos años de servicio nunca trabajo 3 días seguidos, eso nos demuestra que por más que trabajase 10, 12 horas pues no nos da las 48 horas semanales que se establece como jornada máxima laboral, semanal; entonces, no podemos determinar que haya alguna hora extra de pronto en esa situación.

En el hecho 21, ellos manifiestan, lógicamente engañando a la judicatura, que hubo una jornada de trabajo de 48 horas semanales, eso es absolutamente falso, quedo probado en las deposiciones de la señora demandante, del representante legal y todo lo que aquí se llevó con respecto a este proceso; entonces, venimos a traer que en el hecho 23 el mismo demandante dice que la señora trabajadora, la doctora Mantilla trabajó en 2 y 8 horas diarias, eso significa que contradice el resto de la presentación de la demanda y lógicamente lleva al despacho de primera instancia a hacer un juicioso trabajo de determinar claramente cuantos días al mes trabajó esa señora; nos damos cuenta que al menos no trabajó más de 7 días, de tal manera que se discurre de ahí que no hubo máximo semanal laboral, de tal manera que no podemos decir que hubo la posibilidad de horas extras ni diurnas ni nocturnas.

Así las cosas y continuando con esta situaciones de la demanda, porque es que a mí personalmente es la primera vez en mis más de mis 25 años de vida profesional que encuentro una demanda tan falta de lealtad procesal, en donde al señor juez de primera instancia le toca determinar claramente cuantos fueron los días que se trabajó durante un mes y aquí, por parte del despacho si hubo un juicioso trabajo sobre ese particular, pero que demuestra claramente que lo que existió aquí fue un contrato de prestación de servicios, nunca por parte de la clínica se ocultó nada, y aquí estamos trabajado con el derecho fundamental del 53, o sea, es la realidad sobre las formas, entonces claramente la formas y la realidad en este proceso son claras y están probadas dentro del mismo proceso, están confesadas por parte de la doctora Mantilla y entonces así las cosas y la confesión como reina de las pruebas, se determina que en este momento no cabría, no hay la posibilidad de una sentencia, en sana lógica, como se está dando hoy día, por tanto la presentación de ese recurso.

Se tiene en la presentación de la demanda, en el hecho 50 que es absolutamente contradictorio con el resto de la demanda, en tanto, en los otros hechos, se manifestó que ella tuvo problemas con x, y persona, en el hecho 50 nos dice que nunca hubo problemas con nadie siempre se llevó en sana paz esa relación, como corresponde realmente al contrato de prestación de servicio, en donde realmente no hay posibilidad de tratos con los demás, ni subordinados ni subordinantes.

En el hecho 55, hay una cuestión bien curiosa y es que en esos hechos viene unos antecedentes jurisprudenciales que nada aplican en este caso, se habló por parte del demandante de precooperativas y cooperativas de trabajo asociado y en este caso pues nunca se trabajó con eso; trabajadores en misión, nunca se trabajó con esas situaciones, derecho a la educación, en este caso la doctora tenía los suficientes títulos como para no estar solicitándolo y lógicamente ahí se consideró por este servidor que definitivamente no hacía parte de los hechos, no

obstante no hubo corrección por parte del despacho de primera instancia.

Entonces, en el 60, 61, 62 se pretende acciones contrarias al acuerdo firmado entre las partes, claramente determinamos aquí y la judicatura prevé sobre ese particular que la Clínica Chía pues actuó de buena fe y no podría eventualmente declarar y conocer sobre los hoy reconocidos derechos laborales en donde, pues lógicamente se había, de buena fe, firmado un contrato de prestación de servicios.

Fíjense Honorables Magistrados que en las condenas, en las declarativas se tiene que se declare pues lo que hoy día se da, pero no se tiene en cuenta todo lo acaecido en el proceso, en la declaración de la doctora Mantilla, ella claramente se le preguntó ¿tiene alguna deuda la clínica con ud.? y manifestó no, al día no me debe nada; se le preguntó ¿tuvo ud. algún horario establecido por la clínica? ella contestó no tuve ese horario, tampoco tuvo que pedir nunca permiso, nunca le fue un llamado de atención, lo manifestado en la demanda y en la contestación de la demanda, de tal manera señores Magistrados que aquí tenemos un verdadero contrato de prestación de servicios profesionales que así se desarrolló.

Ahora bien, estamos sobre las condenas, habían solicitado \$288 millones en horas extras diurnas y nocturnas, insisto la doctora Mantilla nunca trabajó 48 horas semanales, esto no me lo invento yo, sino que el señor juez de primera instancia hizo un trabajo muy juicioso con ese respecto y nos determina que en ningún momento se da la posibilidad de que esta persona haya hecho horas extras ni diurnas ni nocturnas, porque en la semana no trabajó más de 3 días en ninguno de los casos durante todo el desarrollo del contrato de prestación de servicios que data del 3 de diciembre de 2016 al 31 de octubre de 2019; entonces aquí logra el demandante engañar a la judicatura y hacer la cuentas sobre unas sumas bastante interesante sobre las horas extras diurnas y nocturnas, sin que exista esa posibilidad porque, insisto, que para que haya horas extras tiene que haber una máxima jornada laboral, no puedo pretender que si trabajo 12 horas hoy y vuelvo la semana entrante a trabajar otras 12 horas, entonces constituya en ese caso una jornada máxima laboral que realmente no existe; entonces, en ese orden de ideas, señores Magistrados, les pido respetuosamente se analice esa posibilidad.

Entonces, vamos a traer a colación una situación bien interesante dentro del cuerpo de la de demanda; dentro del cuerpo de la demanda se solicitan unas pretensiones por el orden de \$900 millones de pesos, lógicamente este abultamiento da para eventualmente inducir al error a la judicatura y lógicamente en estas instancias dar unos valores más aterrizados, pero que si siguen siendo bastante amplios; o sea, tengan en cuenta señores Magistrados, y es que esto o puede hacer carrera por favor porque puede traernos consecuencias desastrosas en el

desarrollo del derecho laboral como tal; estamos llamados a proteger el derecho laboral y también los contratos civiles, que este es el caso en el cual tenemos y fíjense como las pretensiones reales de esta demanda estaban en el orden de los \$900 millones de pesos, más los \$212 millones de pesos que se le pagaron y se reconocieron por parte de la demandante; o sea, en este orden de ideas, estaríamos hablando de una suma de \$1.112 millones de pesos, que definitivamente no es dable de ninguna manera y no se puede pasar por alto esas pretensiones, cuando lo real viene siendo otra cosa.

Entonces, frente a contestación de la demanda pues es claro y lo manifestamos frente a todos y cada uno de los hechos, que lógicamente por un lado era lesiva para la entidad, por otro lado está cargada de falsedades, y sobre este particular no podemos permitir que una demanda en la cual se engaña a la judicatura, rayando eventualmente en un fraude procesal, con todo respeto, se de una sentencia condenatoria a mi representada en esos términos, porque puede uno pedir con buena fe y le pueden dar con buena fe, entonces cuando en los hechos de la demanda me dice si tenía horario laboral, yo le puedo decir no señor, no es cierto esto porque mire los días que la judicatura o el señor juez juiciosamente los sacó mes a mes, que en ningún momento excedió 7 días al mes; entonces así las cosas pues aquí hay un error que se nota, que suplico a los señores Magistrados corregir frente a las horas extras y lógicamente frente a la naturaleza civil del contrato que existió entre la Clínica Chía y la doctora Elvira Mantilla.

Así las cosas, también en la determinación del salario como tal se tiene aquí una duda para efecto de determinar ese salario, porque si ella trabaja, no es lo mismo trabajar 20 horas mensuales para efectos de sacar un procedo de un salario, a trabajar pues 48 horas semanales y las correspondientes mensuales, entonces aquí también es un trabajo difícil para la judicatura y para este servidor, determinar cuántas horas realmente y es decir cuál sería el salario promedio, por no puedo tomar el salario por hora y sumarlo y decir ah este es el salario de esta persona que no tiene su jornada laboral determinada, porque no es un contrato laboral, es un contrato de prestación de servicios claro y específico que se desarrolló bajo los principios de la buena fe; entonces dentro de sentencia hay manifestaciones de 6 días, 6 horas al día, hay manifestaciones de 6 y 7 millones en los turnos entonces, están en las pruebas en los archivos que determina el señor juez, entonces estamos frente a unas cesantías que determinadas en \$20.659.000 a las cuales me opongo naturalmente, solicito de los Honorables Magistrados que se nieguen; intereses sobre las cesantías, la sanción por no consignar los intereses a las cesantías, la prima de servicios, las vacaciones; porque, fíjense como señora Magistrados aquí viene a ver otro error gravísimo en esta sentencia, porque esta señora o trabajo ningún momento para tener derecho a \$11 millones sobre vacaciones, porque en el lapso del 2016 a 2019 no trabajó 200 días como para

eventualmente decir ahorita tendría derecho a las vacaciones legales, entonces tenemos que revisar esa situación también.

Se le aportó al despacho en primera instancia, la prueba o Resolución que esa es de público conocimiento, porque sencillamente acudimos a internet y se encontró que la doctora Mantilla esta pensionada desde el año 2016 (sic) y se aportaron esas pruebas, de tal manera que en sana lógica que ella ya tenía su prestación garantizada de las pensiones y por eso ella tenía, no estamos hablando que aquí de derechos mínimos ni esa situación, ella tenía una pensión y de ahí derivaba su sustento de tal manera que tenía esa opción de presentar ese contrato civil y presentar sus posibilidades de presentar labores y así lo hizo y así está probado dentro del proceso en los archivos que determina el señor juez claramente; entonces, esa posición sobre pensión, salud y riesgos profesionales pues lógicamente se hace evidente y se contrapone a la decisión hoy tomada por el Honorable Juez Segundo de Zipaquirá.

Con respecto a la moratoria, estoy de acuerdo con el despacho, es decir es absolutamente claro. Con respecto a las costas, me parecen elevadas, no obstante, el Honorable Tribunal tendrá la posibilidad de decantar esas costas a favor de el (sic) demandado, cuando se determine claramente que nos asiste la razón y que este proceso, pues lógicamente, fue llevado de tal forma en que se protege mucho al contratante (sic) y no se tienen en cuenta todas y cada una de las circunstancias evidentes, legítimas, contractuales que se dieron en este proceso, porque este es un verdadero contrato de prestación de servicios profesionales; la doctora tiene todas las calidades de profesional independiente, adicional estaba pensionada, trabajaba con otras entidades, la modalidad del contrato no la conocemos, pero no podía desarrollar un contrato laboral y no puede la judicatura predicar esa situaciones, porque si no protegemos ese contrato de prestación de servicios, pues yo mismo como abogado en cualquier momento puedo reclamarse la judicatura, ante la judicatura que tenía un contrato laboral con la Clínica Chía, porque eventualmente acudo allá una vez al mes o dos veces al mes y llevó unos procesos frente a los despachos judiciales.

Muy parecido a este caso, se llevó a cabo un proceso radicado 2021-087 en un Juzgado Segundo Laboral, en el cual, sabiamente por parte de la doctora Canchón Avellaneda nos da una sentencia favorable y la confirma el Honorable Tribunal de Santa Rosa de Viterbo, con radicado 1575931050020201008701, en donde eventualmente con una carga mayor de horas dentro del contrato de prestación de servicios, considera el despacho que no hay lugar porque la Clínica Chía hace verdaderos contratos de prestación de servicios y este que nos ocupa hoy día, es el mejor de todos, porque claramente no hubo subordinación, no se pudo probar; por parte de nosotros definitivamente se probó, porque es que en la demanda dice que

alguien la maltrato, pero ella nunca dijo y dentro del proceso no se supo quién era el que supuestamente maltrató a la doctora.

Dos, con esa hoja de vida de la doctora, esa voluntad manifestada, esa carguita muy pequeña de horas de disponibilidad, pues claramente para el Tribunal, claramente para la Corte, pues en este específico caso no hay lugar a un contrato laboral, este es un verdadero contrato de prestación de servicios profesionales. Entonces, así las cosas me opongo vehementemente a lo decidido por este despacho que afecta a la Clínica Chía, suplico del Honorable Tribunal, se proteja el verdadero contrato de prestación de servicios, incluso el derecho laboral, porque fijémonos que para la liquidación de las supuestas acreencias laborales tenemos que hacer un gran esfuerzo e induce a error, porque lo ordenado por el señor Juez de primera instancia a lo solicitado en la demanda, pues hay un inmenso abismo y lógicamente tendríamos que, o tiene que el Honorable Tribunal, ese cuerpo Colegiado tiene que analizar claramente y proteger ese contrato verdadero como es el de hoy de prestación de servicios profesionales, no estamos frente a un contrato con una persona sin educación, que no tenga una profesión liberal, no, estamos frente al verdadero contrato de prestación de servicios profesionales, y yo solicité respetuosamente al Honorable Tribunal que así sea protegido, que se tome la realidad del proceso, la realidad del contrato que desarrolló la doctora Elvira Manilla frente a la Clínica Chía y lógicamente se revoque esta decisión y en su lugar, se declare a la Clínica Chía como o deudor de la doctora Elvira Mantilla, de ninguna acreencia, porque así corresponde.

El Honorable Tribunal debe darse cuenta de esa situación, entonces y yo le pido al Tribunal que se manifieste precisamente en esos puntos, porque es que yo como abogado laboralista, yo no puedo llevar al proceso cosas que no son atinentes al mismo; o sea, el horario de la doctora no sé de donde viene a darse que ella trabajó al menos 48 horas semanales, nunca; ya lo determinó el señor juez, entonces, así las cosas, Honorables Magistrados, pues tenemos que poner fin a esta práctica; nosotros no podemos presentar una demanda plagada de falsedades y que se suceda una sentencia en contra de la victima de esas falsedades.

Así las cosas, señor juez con todo respeto, queda sustentado mi recurso de apelación, quedo a las órdenes de su despacho ...” (Audio y acta de audiencia, PDFs 27 y 28).

El juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION:

En el término concedido en segunda instancia para alegar, los voceros judiciales de las partes demandante y accionada, respectivamente, presentaron alegaciones ante la Corporación, en los siguientes términos:

Parte demandada: Solicita dicho vocero judicial, se revoque la sentencia apelada y en su lugar se exonere a la sociedad accionada, considerando los elementos fácticos y jurídicos que señala de la siguiente manera:

“(...) El principal problema a resolver es la inexistencia de un contrato realidad y la declaración por cierto y probado que quedo de un contrato de prestación de servicio con todas sus características como la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista científico con amplio margen de discrecionalidad, cabe resaltar ciertos aspectos relevantes como la especialidad de la doctora demandante que ejerce una profesión liberal en donde sencillamente se hace imposible realizar un contrato laboral, pues la oferta de personal especializado en pediatría y con esa vasta experiencia es muy difícil, de tal manera que como resaltan el proceso la clínica tuvo que acogerse a la disponibilidad precaria de la profesional en mención a punto de que la disponibilidad presentada y respetada por la clínica, que en su mayoría fue noches y fines de semana sin en ningún caso completar 48 horas semanales; careció la relación contractual de subordinación pues quedo probado que nunca la clínica la requirió fuera de la disponibilidad presentada toda vez que la pediatría no es la especialidad de la clínica y las pocas citas se programaron siempre contando con la disponibilidad de la especialista.

*El señor juez se concentró únicamente en observar los pagos que se dieron a partir de la disponibilidad presentada por la demandante de tal manera que su sentencia estuvo basada única y exclusivamente en esa prueba sin observar la prueba reina de la confesión por parte de la **Dra. MANTILLA**, que en su deposición de parte se hace evidente su voluntad y el verdadero desarrollo del contrato de prestación de servicios, y es necesario observar también la dispersión horaria para cumplir el objeto del contrato en donde claramente obedece a la disponibilidad del contratista.*

El contrato de prestación de servicios con la demandante fue firmado acordado entre las partes respetando totalmente la disponibilidad de la especialista y su libre albedrío, es evidente, claro y no tiene ningún acto simulado, ninguna orden, ningún requerimiento, no existió tracto sucesivo ni límite temporal no hubo salario y los honorarios fueron variables acordes a la mencionada prestación de servicios de carácter independiente.

Desconocer el carácter civil de la relación perfectamente llevada a cabo con una profesional independiente que no cumplió horario y no permaneció en la clínica más que el tiempo por la contratista dispuesta para cumplir el objeto del contrato y en donde por ninguna parte se avisó a algún elemento de subordinación y a contrario sensu es evidente la independencia jurídica de la demandante de tal manera que un fallo en contra de mi prohijada daría lugar a una avalancha de demandas de médicos especialistas, abogados y contadores entre otros profesionales que no podemos someternos a las cargas propias del contrato laboral.

El honorable tribunal está llamado a crear jurisprudencia que de estabilidad jurídica el respeto (sic), observando el cumplimiento de la constitución nacional la ley y los contratos legítimamente desarrollados en donde se hace supremamente evidente el cumplimiento de un contrato civil, y se descarta de plano la presunción de que trata el artículo 24 del código sustantivo del trabajo la cual no es de derecho sino juris tantum y se presentaron todas las pruebas en contrario de la inexistencia de la subordinación.

Ruego del honorable tribunal, se observe con detenimiento que en el proceso además que en los hechos de la demanda se acudió a escribir mentiras que en el interrogatorio absuelto por la demandante fueron desmentidas me refiero al hecho sexto en donde se declaró que la doctora tenía un "salario fijo de \$8.500.000" el hecho 21 "las partes acordaron jornada de trabajo de 7am a 7pm de lunes a jueves y los viernes de 7 pm a 9 am" lo cual indujo al error al señor juez muy a pesar de que el mismo determino que nunca se cumplió con dicho horario y sin ninguna razón lógica determino que había lugar al pago de horas extras y las liquido sin tener en cuenta que en ningún caso se cumplió siquiera con la jornada ordinaria de 48 horas semanales lo que demuestra una vez más que no hubo contrato laboral.

en (sic) concreto se solicita al honorable tribunal se declare por cierto y probado que esta la existencia de un verdadero contrato de prestación de servicios y como consecuencia se absuelva a la clínica CHIA SA de todas las condenas impuestas injustamente por el ad quo teniendo en cuenta que para la sentencia tuvo que elaborar un dispendioso trabajo que resalta la independencia de la profesional en donde se tiene en cuenta el pago de los honorarios para efectos de

determinar las horas trabajadas y no la mínima disponibilidad de la doctora demandante así como tampoco para reconocer como se solicitó la compensación por (\$212.000.000) doscientos doce millones recibidos como honorarios.

Cabe resaltar que la demanda está llena de falsedades que reitero deben ser detenidamente observadas y no puede hacer carrera que para la consecución de una sentencia favorable se llene una demanda de hechos falsos y confusos con pretensiones exageradas y peticiones tendenciosas como la de solicitar del despacho oficiar a otras entidades estatales en procura de sanciones económicas sin sustento factico ni jurídico sin que nada de eso merezca por lo menos una observación del juez y a contrario sensu se haga por parte del despacho un minucioso análisis de los pagos realizados desconociéndolos a pesar de la confesión de la demandante en donde manifestó claramente que la clínica no tenía ninguna deuda con ella y además creando obligaciones inexistentes he injustas como por ejemplo la indemnización por despido sin justa causa cuando en la demanda y el interrogatorio de parte se sabe que ella cometió errores crasos frente a la atención de una menor de edad poniendo en riesgo el buen nombre de la entidad que represento. Así las cosas, por parte del honorable tribunal y después de analizar la demanda la contestación de la misma y todo el acervo probatorio no queda más que absolver a la clínica chía pues ha realizado su contratación con sumo cuidado para no tener ningún contrato realidad de tal manera que todo el personal de enfermería y medico generales gozan de su contrato laboral como corresponde así como algunos especialistas que si tienen subordinación y posibilidades para llevar a cabo el contrato laboral. En este proceso no hay ni la más mínima duda de la naturaleza del contrato y su desarrollo incluso al punto de preguntarle a la demandante si en su momento tenía la posibilidad de un contrato laboral y no era posible pues como ya se mencionó profesionales de esa especialidad y experiencia no los puede tener una sola entidad y máxime cuando ya están pensionados y con una disponibilidad muy escasa.

*Por ultimo solicito muy respetuosamente se revise la demanda la contestación de la misma todas y cada una de las pruebas aportadas y especialmente las declaraciones de las dos partes involucradas es decir la del Dr. **HERNANDO OSPINA** y la Dra. **ELVIRA MANTILLA RODRIGUEZ**, para efectos de una decisión ajustada a la constitución y la ley la doctrina y la jurisprudencia de lo cual me permito remitir unas sentencias atinentes a este caso en concreto como lo son la sentencia SCL 34470 del 26 de enero de 2010 magistrado ponente Dr. **EDUARDO LOPEZ VILLEGAS** de la honorable corte suprema de justicia, rad: SCL 26607 del 30 de junio de 2006 magistrado ponente Dr. **GUSTAVO JOSE GNECO MENDOZA** y el radicado 2021 00087del juzgado segundo laboral de Boyacá confirmado por el honorable tribunal de santa rosa de Viterbo con radicado 1575931050022010008701 entre otras*

sentencia aplicables por tratarse de personal especializado frente a clínicas y/o Hospitales...” (PDF 05 Cdo. 02SegundaInstancia).

Parte accionante: Pretende que se ratifique en todas sus partes la sentencia proferida en primera instancia, y se “...condene ejemplarmente a la demandada CLINICA CHIA S.A. en costas y agencias en derecho...”, considerando lo siguiente:

“(...) Consideramos, señor Magistrado, que con la normatividad legal que presentamos en la demanda y con las citas jurisprudenciales pertinentes al contrato realidad, todas de las altas Cortes, las pruebas documentales aportadas todas y cada uno provenientes de la misma CLINICA CHIA S. A., y ninguna objetada por la demandada, además de lo afirmado por el representante legal de la CLINICA CHIA S. A., y nuestra mandante en los interrogatorios de parte, con los cuales se evidenció que la demandada quedó incurso en la desnaturalización del contrato de prestación de servicios que utilizó para la vinculación de la doctora ELVIRA MANTILLA RODRIGUEZ, pero que en la realidad lo que hizo, desde el mismo momento de la contratación, fue convertirla en una trabajadora subordinada, ya que la demandante le prestó sus servicios personales, subordinados y remunerados, con dos jefes inmediatos simultáneos, configurándose así la teoría del contrato realidad, prevista en el artículo 53 de la Constitución política de Colombia.

Por lo anterior, en la realidad se trató de un verdadero contrato de trabajo, porque la Clínica Chía S. A., contrató a la señora demandante por medio de un contrato de prestación de servicios, pero inmediatamente le designó dos jefes inmediatos, el Director Asistencial y el Jefe de Pediatría, le definió sus turnos de trabajo con un mínimo de doce (12) horas al día entre horas diurnas y nocturnas, le definió como sitio de prestación de servicios en la UCI y en los servicios de pediatría, le asignaba los pacientes que debí atender, en qué horarios y en cuál de los servicios de la clínica lo debía hacer, le indicó que debía cumplir los reglamentos de la clínica, la convocaba a reuniones y charlas de trabajo obligatorias, le definió un salario por horas que después lo convirtió en salario ordinario mensual, con lo cual en la relación de la demandante con la demandada concurren los tres elementos definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, y consecuentemente se solicita al Honorable Magistrado y a la Sala Laboral confirmar en todo la sentencia del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá y declaratoria del contrato realidad creada en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, decretada por dicho Juzgado después de hacer un minucioso estudio y análisis de las pruebas documentales, sobre horarios y turnos de la señora demandante, asignación de pacientes por la demandada, servicios de

la clínica en que debía prestarlos, los pagos efectuados por los turnos diurnos, nocturnos y en dominicales y festivos, documentos, repito, que nunca los objetó la demandada.

Honorable Magistrado, se caen de peso los argumentos de la demandada al indicar que era imposible contratar con un contrato laboral a la demandante, cuando ese era el único instrumento legal apropiado para hacerlo, pretender como lo pretendió la demandada, de indicar que la independencia y autonomía que le daba el contrato de prestación de servicios era lo mejor para contratarla, como si la señora demandante pudiera escoger en donde atendía los pacientes, como si pudiera escoger los pacientes a atender, como si pudiera escoger los horarios para atenderlos, como si pudiera aplicar los conocimientos como quisiera, como si pudiera negarse a asistir a la clínica y a sus distintos servicios, cuando lo que se demostró plenamente fue todo lo contrario, que la clínica le veló su independencia y autonomía, definiéndole el sitio de atención de pacientes, los horarios en que debía hacerlo, los servicios de la clínica donde debía hacerlo, asignándole los pacientes para cada turno y servicio, asignándole e imponiéndole manuales de procedimiento para los casos y la atención de los mismos, e incluso Honorable Magistrado, ejerciendo, mal ejercido, su poder sancionatorio terminándole el contrato por haber atendido a una menor de escasos días de nacida, supuestamente para que no se contaminara la clínica, cuando era su deber legal de acuerdo con la Ley que elevó a Derecho Fundamental el derecho a la salud, atender todos los pacientes que llegaran por urgencias.

La aplicación del principio mínimo fundamental de la “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” es absolutamente aplicable en el presente caso, por cuanto la Clínica Chía S. A., como ya lo afirmé, desde el inicio del contrato le veló la autonomía y la independencia de la señora demandante, para convertirla en trabajadora subordinada, lo que le permitió reclamar el reconocimiento y pago de todos los derechos laborales consagrados en la Legislación Laboral para todos los trabajadores colombianos, como perfectamente lo interpretó y aplicó el señor Juez Segundo Laboral de Zipaquirá.

En la práctica y ejecución del supuesto contrato de prestación de servicios, la señora demandante terminó siendo un trabajador dependiente de la Clínica Chía S. A., ya que ésta Clínica terminó definiéndole horarios de trabajo, exigiéndole atender pacientes de pediatría y de urgencias, le designó dos jefes inmediatos, la citaba a reuniones que no podía esquivar, etc. lo cual terminaron configurando a la Clínica Chía como el verdadero empleador de la señora demandante, dándole por terminado el contrato, sin justa causa y de manera ilegal y sin cancelarle la totalidad de sus salarios, prestaciones, afiliaciones, vacaciones y demás previstas en la legislación laboral, lo

cual hizo que la Clínica Chía S. A., terminara siendo responsable por todas las pretensiones incluidas en la sentencia de primera instancia.

Así las cosas, el contrato de prestación de servicios solo fue un acto aparente detrás del cual se escondieron las verdaderas y plenas relaciones de trabajo que existieron desde la misma firma de ese acto aparente, y por lo el señor Juez de Primera Instancia declaró que entre la demandada y la doctora ELVIRA MANTILLA RODRIGUEZ, desde el 6 de diciembre de 2017 y hasta el 31 de octubre de 2019, sus relaciones de trabajo estuvieron regidas por un verdadero contrato de trabajo o contrato realidad y consecuentemente la condenó a la demandada a cancelar a la señora demandante todas y cada una de las sumas definidas en la sentencia de primera instancia.

Honorable Magistrado, debo hacer referencia a que la terminación del contrato de la doctora ELVIRA MANTILLA RODRIGUEZ, fue una terminación inconstitucional, arrogante, abusiva e ilegal por la flagrante violación del Derecho Fundamental del Debido Proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado e interpretado ampliamente por la Corte Constitucional, ya que en la terminación del contrato la demandada no observó ninguna de las siete (7) etapas que definió la Honorable Corte Constitucional en las jurisprudencias que conforman el precedente judicial o jurisprudencial, que incluí en la demanda, todas plenamente aplicables al presente caso, como fielmente lo interpretó y aplicó en señor Juez de Primera Instancia.

Pretender afirmar que lo decidido por el señor Juez Segundo Laboral de Zipaquirá, es un desconocimiento al carácter civil de la relación llevada a cabo, es un despropósito legal y una ofensa a la Jurisdicción Laboral, que aplicó sabiamente el principio constitucional fundamental del contrato realidad, creado por la Constitución Política y desarrollado ampliamente por la Jurisprudencia nacional, precisamente para corregir y castigar las arbitrariedades y atropellos de quienes utilizan los contratos civiles, como el contrato de prestación de servicios, para desconocerle a sus trabajadores todos los beneficios de la Legislación Laboral e enriquecerse a costa de esos desconocimientos laborales.

También Honorable Magistrado, la señora demandante soportó cada uno de los hechos con las pruebas documentales pertinentes y conducentes, y nunca recurrió a mentiras como sin fundamento alguno lo afirmó quien hizo de apoderado de la demandada, al no tener como desvirtuar las afirmaciones y pruebas de la señora demandante, se recurre a los más ruin como es tratar de mentiros a la señora demandante, sin prever que los hechos que ahora señala tienen sus respectivas pruebas provenientes de la misma demandada.

También se debe señalar que las altas Cortes, mediante diversas jurisprudencias, han definido que está prohibido utilizar el contrato de prestación de servicios para vincular trabajadores en la prestación de servicios de salud, y máximo cuando se trata de actividades propias o misionales de las Clínicas u Hospitales, como fue el caso de la doctora ELVIRA MANTILLA RODRÍGUEZ, que siempre prestó directamente sus servicios en la UCI y en los servicios de pediatría de la demandada.

Finalmente se debe resaltar sobre el hecho de que la terminación ilegal, abusiva y sin justa causa del contrato de la doctora ELVIRA MANTILLA RODRÍGUEZ se originó en el cumplimiento de las obligaciones constitucionales y legales que ella como médica debía acatar. Es inaudito que a la señora demandante le hayan dado por terminado su contrato de trabajo, porque atendió y le prestó sus servicios médicos a un paciente de doce (12) días de vida, que llegó a las urgencias de la Clínica Chía S. A., y que ante la observación, salida de tono, del Jefe de Pediatría, que, supuestamente, le había dicho que no recibiera pacientes contaminados, cuando la Constitución Política de Colombia, (los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás), Ley 100 de 1993, la Ley Estatutaria de Salud y las normas que las reglamentan, ordenan que todos los pacientes que se presenten en urgencias deben ser atendidos, con afiliación o sin ella, y que después, en el último caso, se debe regularizar su situación.

Consecuentemente con lo anterior encontramos que el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, interpretó y aplicó perfectamente en la sentencia lo preceptuado en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, en los artículos 23, 24, 43, 45, 47, 57 numeral 4°, 59 numeral 1, 61, 62, 63, 64, 65, 127, 186, 193 y siguientes, 249, 306, y siguientes y demás concordantes y complementarias del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 25 A, 74 y siguientes y demás concordantes y complementarios del Código de Procedimiento Laboral, Ley 50 de 1990, Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias y demás normas concordantes y complementarias, Ley 789 de 2002, la Ley Estatutaria de la Salud y demás normas concordantes y complementarias....” (PDF 06 Cdo. 02Segunda Instancia).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para

pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados y sustentados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Por consiguiente, la controversia en esta instancia resulta de determinar si: **(i)** quedo acreditado que realmente entre las partes existió un contrato de trabajo como lo concluyó el juez a quo, o, por el contrario, como lo alega el recurrente ello no sucedió; de resultar afirmativo este cuestionamiento; **(ii)** las condenas impuestas se ajustan a derecho.

Sobre el primer aspecto a dilucidar, vale decir la **existencia del contrato de trabajo**, debe tenerse en cuenta que el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo lo define como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el 23 consagra los elementos esenciales del mismo, tales como: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia, y el salario. Frente a la subordinación y dependencia, se debe advertir que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, estipula la presunción consistente en que: *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario al presumido. Igualmente, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación de trabajo, consagrado en el art 53 de la CP, el juez debe darle primacía a los que se deduce de la realidad y no de las formas, es decir, documentos elaborados por las partes.

Respecto a los alcances del artículo 24 de la norma sustantiva del trabajo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia No. 30437 del 1° de julio de 2009, explicó lo siguiente:

“(...) el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” y no establece excepción respecto de ningún tipo de acto, de tal suerte que debe entenderse que, independientemente del contrato o negocio jurídico que de origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal.

Por esa razón, como con acierto lo argumenta el recurrente, en ningún caso quien presta un servicio está obligado a probar que lo hizo bajo continuada dependencia y subordinación para que la relación surgida pueda entenderse gobernada por un contrato de trabajo.”

“Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, ha explicado esta Sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral. De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, desvirtuar dicha subordinación o dependencia.”

Es pertinente recordar que tales sub reglas jurisprudenciales han sido reiteradas, entre otras, en las sentencias CSJ SL10546-2014, MP. Dr. Gustavo Hernando López Algarra; CSJ SL16528-2016, MP. Dr. Gerardo Botero Zuluaga; CSJ SL1378-2018, MP. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

En ese orden, a la demandante le incumbe probar la prestación personal del servicio, para con ello dar viabilidad a la presunción

mencionada y tener por acreditado el contrato de trabajo; y en tal evento, le correspondería al demandado desvirtuar dicha presunción (Art. 24 CST). Veamos si en el presente caso, la demandante cumplió con tal carga procesal, acreditando la prestación del servicio durante el tiempo reclamado, respecto de quien endilga su condición de empleador.

Desde la contestación de la demanda, la accionada admitió que con la actora celebró contrato de prestación de servicios el 6 de diciembre de 2016, en su condición de médica profesional, especializada, *“...con vasta experiencia, pensionada y en uso de todas sus facultades...”*, que conforme a dicho vínculo *“...respetó la autonomía y la independencia de la contratista como indican las pruebas y se hace evidente aún más cuando se trata de una persona que por sus estudios y experiencia no está llamada a ser subordinada, pues en sana lógica quien se atrevería a tal despropósito con una eminencia en la pediatría que presentaba su disponibilidad, y al momento de contratar con la clínica tenía más de cuarenta años de experiencia...”*, además *“...concomitantemente otros contratos, de tal manera que ella fijó su disponibilidad los fines de semana y las noches así ésta demostrado incluso en el cuerpo de la demanda...”*, que nunca se convino la fijación de un salario de \$60.000 hora, sino que eso correspondía a la fijación de unos honorarios, cuyo cálculo final se hacía a finales (sic) de mes y según el reporte que hacía la demandante, *“...pues ella misma era la que liquidaba y pagaba su planilla de seguridad social cumpliendo con el contrato que hoy quiere desconocer...”*; que si bien las cláusulas contractuales dicen lo que refiere la parte actora en algunos hechos de la demanda (7° y ss), *“...ello no implica que hay (sic) existido relación laboral alguna entre la demandante y la demandada, ni que se haya desnaturalizado el contrato de prestación de servicios, pues es claro que la prestación de servicios médicos de carácter independiente y sin subordinación,*

*debe seguir los lineamientos de la I.P.S donde se prestan, sin que ello implique la existencia de contrato de trabajo o relación laboral...”, “...y la Contratista debe garantizar la disponibilidad de tiempo, que en este caso es evidente que solo su disponibilidad fue de fines de semana y en las noches y precisamente eso es de la esencia de un contrato de prestación de servicios que por esa sola circunstancia no lo vuelve un contrato de trabajo o relación laboral. De otra manera, el contrato de prestación de servicios no tendría objeto...”; aunado a que “...en el ejercicio de la libertad contractual, pueden contratarse a través de un contrato de prestación de servicios, que no causan salarios sino honorarios, dada la característica de la profesión liberal que ostenta la demandante, por lo que al haber recibido en su momento los respectivos honorarios, y reclamar en esta acción otra clase de pagos y derivados de otra naturaleza contractual, **lo que se pretende en esta demanda, es un enriquecimiento sin causa...**” (fls. 363 a 430).*

Así las cosas, debe comenzar por expresarse, que al admitir la demandada la prestación personal del servicio de la accionante procede la aplicación de la presunción establecida en el artículo 24 del CST, y por lo tanto debe tenerse por acreditado que entre las partes existió un contrato de trabajo; sin embargo, debe precisarse que ésta -la presunción- puede ser desvirtuada por la parte accionada acreditando que la prestación de servicios se hizo de manera independiente y autónoma; veamos si ello se logró.

Téngase en cuenta que si bien legalmente es factible la vinculación mediante contratos de prestación de servicios profesionales, atendiendo las condiciones y calidades de la parte contratista, como en este caso que la actora es profesional especializada –MEDICO PEDIATRA-, tal como lo resalta el recurrente y se evidencia de las documentales de folios 37 a 54 PDF 06; en su desarrollo pueden presentarse los elementos y características de un

contrato de trabajo, situación que se extrae de la realidad de la relación y, que debe preferirse frente a los datos que ofrezcan los documentos o contratos, como ya se indicó, con apoyo en el principio constitucional de primacía de la realidad.

En ese orden de cosas, es perfectamente posible que de un contrato en el que las partes celebrantes no tuvieron la intención que fuera laboral, resulte una relación de trabajo, en razón de la misma actividad y por las características que la prestación personal de servicios adquiera durante la ejecución del acuerdo inicial, transformándose de autónoma en subordinada; y no por ello puede predicarse que se está desconociendo el clausulado del contrato de prestación de servicios, ni desconociendo el mismo, como lo entiende el apelante al sostener *“...y es que esto no puede hacer carrera por favor porque puede traernos consecuencias desastrosas en el desarrollo del derecho laboral como tal; estamos llamados a proteger el derecho laboral y también los contratos civiles...”*, y aseverar que *“...un fallo en contra de mi prohijada daría lugar a una avalancha de demandas de médicos especialistas, abogados y contadores entre otros profesionales que no podemos someternos a las cargas propias del contrato laboral...”*; sino que como se ha advertido, lo que se aprecia es la manera como realmente se ejecutó ese convenio, ya que de observarse que en desarrollo del mismo primó la autonomía, independencia y libertad del contratista en los términos acordados, pues no se podría extraer que existió un contrato de trabajo; empero si no fue así, lógicamente debe determinarse que mutó la naturaleza del contrato y se convirtió en un vínculo subordinado y dependiente.

Ahora, para efectos de verificar si la parte demandada cumplió con la carga que le competía, esto es desvirtuar la presunción aplicada –artículo 24 CST-, encontramos los siguientes medios de convicción:

(i) Planillas de turnos entre diciembre de 2018 a octubre de 2019, donde se observa que la accionante, prestó sus servicios en horas de la mañana, o en la tarde o en la noche, en turnos de 7:00 a.m. a 1:00 p.m.; de 1:00 p.m. a 7:00 p.m., de 7:00 p.m. a 7:00 a.m.; los siguientes días, como lo definió el juzgador de primer grado: 2, 6, 8, 12, 14, 20, 26 de diciembre de 2018; 1, 7, 13, 19, 25, 31 enero de 2019; 5, 6, 12, 18, 24 febrero; 2, 8, 14, 20, 26 de marzo; 1, 7, 13, 19, 22, 24, 25, de abril ; 1, 2, 4, 7, 8, 10, 13, 17, 19, 25 de mayo, 3, 6, 9, 10, 12, 15, 18, 24, 27, 28, 30 de junio; 5, 6, 12, 15, 18, 24, 27, 30 de julio; 5, 11, 12, 17, 20, 23, 26, 28 y 29 de agosto; 1, 3, 4, 10, 16, 19, 22, 27, 28 de septiembre; 2, 4, 7, 8, 16, 19, 22, 28, 31 de octubre; con turnos sucesivos durante el mismo día, los días 2 y 8 de diciembre de 2018; 1, 7, 13 y 19 de enero; 6 y 24 de febrero; 3 de marzo; 7, 13, 19 de abril; 1, 19 , 25 de mayo; 24, 30 de junio; 6 y 27 de julio; 11 y 17 de agosto, 1, 22 y 28 de septiembre y 19 de octubre de 2019 (fls. 49 a 59 PDF 01, y 61 a 79 PDF 06), entre otras documentales militantes en el expediente.

(ii) Se practicaron los interrogatorios de las partes. La **demandante –Elvira Mantilla Rodríguez–** aseveró que estuvo prestando sus servicios a la clínica demandada, *“...el tiempo era un turno cada sexto día de 12 horas cuando era de lunes a jueves, cuando era viernes, sábados o domingos había que hacer extras en la mañana que estaban estipuladas como dos horas pero usualmente se podían prorrogar hasta 4 o 5 o a veces toda la mañana del día siguiente...”*; quien fijaba la disponibilidad para la realizar el turno *“...eso estaba dirigido por la gerencia, ellos eran los que decían las horas de turno y las horas que debíamos hacer adicionales, a nosotros, pues a mí me pagaban la horas que estaban dentro de las 12 horas, de resto las horas que se hacían extraordinarias nunca se pagaban...”*; que en muchas oportunidades laboró 48 horas a la semana *“...cuando alguno de mis compañeros estaba incapacitado, o cuando el coordinador necesitaba que le*

reemplazara, yo hacía tardes o a veces mañanas durante la semana, esas horas eran 6 horas de 7 am a 1 pm o de 1 pm a 7 de la noche...”; que para el momento en que prestó sus servicios en la accionada ya era pensionada por vejez, y también prestaba sus servicios en otras instituciones “...trabajé en la clínica de SaludCoop ubicada en chía en el horario de 7 am a 1 pm durante unos meses mientras estaba en la clínica chía, me parece, no recuerda bien, pero creo que fueron 4 o 5 meses...”.

Mencionó que dentro de sus obligaciones *“...estaba el cuidado y buen uso de todos los utensilios, mecanismos y aparatos que tenemos para trabajar, usar los bienes y salvaguardarlos. Por ejemplo: hacer buen uso del ventilador, hacer buen uso de las incubadoras...”*; y también tuvo obediencia frente a los funcionarios de la clínica accionada *“...si claro, tuve obediencia permanente a sus órdenes, a sus pedidos, a todas las cosas que se requerían, si claro que sí; especialmente al gerente Hernando Ospina y en segundo lugar al coordinador de la unidad, no recuerda el nombre...”*; que no podía negarse a cumplir las horas que le eran programadas *“...No era posible negarse a cumplir con el trabajo durante las horas porque había que hacerlo y no podía dejar tirados los pacientes en urgencias y no era solamente eso sino los pacientes recién nacidos en las horas de la mañana que había que quedarse a valorarlos y darle la atención aunque eso tampoco estaba en el rigor del pago que se nos daba...”*; que la remuneración variaba cada mes, porque *“...a veces algún compañero tiene inconveniente, se le enferma un familiar, tiene que salir de la ciudad o alguna cosa así, entonces nos pedíamos el favor entre todos los colegas de cubrirnos, hacer más turnos en la semana, hacer el turno que no pudo hacer porque estaba enfermo o porque tiene alguna calamidad doméstica, entonces ese cubrimiento de turnos que no eran los míos, me daba el pago adicional...”*; que siempre estuvo disponible y dispuesta a colaborar; que si podía enviar a un tercero para que cubriera o hiciera su turno, señalando que en una ocasión *“...una de mis compañeras se enfermó, entonces yo tenía un turno y yo hice el turno de ella y ella hizo el turno mío...”*, que esos reemplazos

entre colegas “...los hacíamos entre nosotros mismos y teníamos una lista en donde estaba quien estaba de turno, o sea la disponibilidad y los teléfonos. entonces en esa lista el que no podía hacer el turno se tachaba y ponía el nombre de la persona que lo iba a hacer...”, dicha situación no era comunicada a la accionada, era “...entre nosotros mismos...”.

El representante legal –Hernando Ospina Castañeda-, precisó que la accionante presentaba cuentas para el pago de sus honorarios por la prestación de sus servicios, el monto variaba mes a mes “...dependiendo de los turnos que realizaba y las horas que realizaba, de tal manera que yo inclusive tengo una prueba del área de contabilidad donde puedo demostrar que habían cuentas de \$3 millones, de \$5 millones, de \$6 millones, de \$8 millones, dependiendo las horas que ella realizaba, entonces nunca había un valor fijo de pago ni era un salario, era un valor de reconocimiento de horas tal y como se hace con los médicos especialistas en el sector...”; que la actora debía cumplir con las obligaciones contractuales, ya que “...son parte de la coordinación de la prestación de servicios especializados que velan porque el servicios se dé de la mejor manera para los pacientes, no podemos dejar al azar una prestación tan delicada como es el tema de neonatología y tenemos que coordinarla nosotros directamente, no quiere decir eso que seamos los jefes y ellos sean nuestros subordinados...”; que “...era el Director asistencial quien coordinaba los servicios que debían realizar los médicos especialistas; es decir, de acuerdo a la disponibilidad que tenía cada especialista, él es el encargado de organizar los turnos y verificar los turnos con el director o con el coordinador del servicio, para no dejar descubierto ningún turno porque a veces normalmente este tipo de médicos no son suficientes en el país y nos toca empezar a cuadrar los turnos de uno y de otro, dependiendo siempre de la voluntad y la disponibilidad de los médicos, nosotros organizamos los turnos. Director asistencial: JUAN CARLOS GARCÍA/Coordinador: EDGARDO ARIZA. ellos abren los listados de turnos y cada médico dependiendo su disponibilidad porque trabajan en varias instituciones va diciendo yo puedo hacer la mañana, yo puedo hacer el

fin de semana, yo puedo hacer la noche y ellos cogen y juegan con esas posibilidad de los médicos para poder organizar los turnos...”.

También adujo, que *“...la clínica no asigna jornadas laborales a los médicos especialistas, es dependiendo la disponibilidad del médico y los horarios de turnos libres que se asigna esas disponibilidades, pero nosotros no asignamos jornadas laborales a los médicos...”*; que el Director Asistencial convocaba a la demandante a reuniones al igual que lo hacía con todos los especialistas *“...para revisar los casos clínicos y el funcionamiento de los servicios, hace parte de esa coordinación operativa de un servicio como de cuidado intensivo de neonatales y de igual manera se realiza en la UCI adultos, los demás servicios donde hay concurso de especialistas, pero son más reuniones de operación y de funcionamiento del servicio; no le hacía designación de los turnos...”*; que el contrato de la actora se dio por terminado con base en la cláusula 10ª del contrato, sin trámite previo alguno, ya que *“...En los contratos civiles de prestación de servicios no está establecido dentro de las causales de terminación tener que adelantar procesos disciplinarios o investigaciones, porque no hay relación laboral con el contratista. Simplemente se hace es notificar con la debida anticipación la terminación del contrato de trabajo, incluso superando los 15 días, que habla el contrato, pero no hay lugar a procedimientos disciplinarios o administrativos...”*.

(ii) Se escuchó en **declaración** a **Carolina Cuesta García**, Directora de Talento Humano de la sociedad demandada, desde el 3 de septiembre de 2018; dicha deponente manifestó conocer a la actora por cuanto cuando la deponente ingresó a prestar sus servicios ésta se encontraba vinculada a la clínica, que conoce del nexo entre las partes, porque *“...para mi cargo, tengo la responsabilidad de la custodia y vigilancia de todos los tipos de contratación que se generan al interior de la institución, estos pueden ser de tipo laboral o de prestación de servicios, para el caso particular que uds. me están citando, cuando yo llego a la institución recibo*

los contratos que tenemos por prestación de servicios y entre estos se encuentra el de la doctora en mención, esta estuvo vinculada desde el 2016 por prestación de servicios como médico especialista en pediatría hasta finales de 2019, tiempo en el que yo ya estaba liderando el área de talento humano en Clínica Chía. El contrato tiene la connotación de prestación de servicios, bajo ese contrato se definió al inicio del vínculo una modalidad de valor hora, para que ella prestara sus servicios, esos servicios se hacían de acuerdo a la disponibilidad que ella tenía para que acompañara y respaldara el servicio específicamente en la unidad de cuidado intensivo neonatal, se fijó un valor hora y de acuerdo a la disponibilidad que ella tenía pues se hacía la prestación de los servicios y sobre éste mensualmente este generaba pues el valor de lo que se requería para que clínica chía le pagara los honorarios....”.

Refirió, que las funciones de la accionante eran de acuerdo a la especialidad que ella tenía de pediatría; que para la prestación del servicio *“...La demandante presentaba una oferta de servicios para decir de acuerdo a la disponibilidad que ella tenía, que días y en que horario ella podía prestar su servicio de pediatría en la UCI Neonatal, eran alrededor de 4 o 5 turnos al mes, le repito, ella tenía total autonomía para poder decirnos que días y en que horarios se le facilitaba y sobre eso pues ella llevaba el control., ese control lo registraba con una cuenta de cobro que pasaba al área contable y sobre eso se generaban los pagos....”*; precisó que alude a que la accionante *“tenía total autonomía”*, dado que *“...a voluntad de ella nos decía cuántos turnos podía facilitar para la prestación del servicio de pediatría en clínica chía...”*; reiteró que *“...lo que se pactó con ella era un valor hora pero ella acordaba como decir venir 4 o 5 horas seguidas en la noche para prestar el servicio en la UCI Neonatal, y lo que se hacía después era unir ese número de horas y pasarlas en una cuenta de cobro y que le generaba pues a ella sus honorarios por mes...”*.

Aclaró que, no se verificaba el cumplimiento de las funciones de la actora, *“...digamos que puntualmente, más que el cumplimiento lo que*

nosotros velábamos era por garantizar la prestación oportuna y de calidad de los pacientes, en este caso de los bebés de la UCI neonatal y para eso había como unos criterios puntuales de coordinación del servicio para garantizar esa atención, y pues ella siendo miembro o partícipe de este servicio pues o que se hacía era garantizar que efectivamente los niños que estaban ahí tuvieran la atención que se requería de calidad por parte de ella....”, dado que *“...la unidad funciona con unos lineamientos generales en términos de oportunidad y calidad que técnicamente, medicamente son como específicos y de acuerdo a eso hay una persona responsable de la unidad que garantizaba que esto se diera –Edgar Ariza-; no es un tema de control de seguimiento de instrucciones y demás sino de garantía de la prestación del servicio en términos de la calidad y mejoramiento de la condición de salud de los pacientes que allí estaban...”;* reiteró que la prestación del servicio se llevaba a cabo *“...bajo el criterio de disponibilidad en este caso de la doctora Mantilla...”;* que desconoce si la actora solicitó algún permiso para ausentarse de sus actividades; que no se le daban órdenes al interior de la clínica *“...nunca se le dio ninguna orden teniendo en cuenta su condición de prestador del servicio, si hubo generación de aspectos generales para garantizar la coordinación del servicio pero nunca una instrucción directa porque no daba lugar a la misma...”;* situación que afirma por cuanto *“...nosotros tenemos claro el origen y la naturaleza del contrato de prestación del servicio y eso me permite asegurar que no existe ni ha existido para el caso de ninguno de los prestadores de servicio y en este caso de la doctora Mantilla, ninguna instrucción ni manejo ...”.*

De suerte que, atendiendo dichos medios de prueba, contrario a lo considerado por el juzgador de primer grado, se acredita que la actividad de la actora fue independiente y autónoma; como quiera que la accionante admitió en el interrogatorio de parte, que *“...cuando algún compañero tiene inconveniente, se le enferma un familiar, tiene que salir de la ciudad o alguna cosa así, entonces nos pedíamos el favor entre todos los colegas de cubrirnos...”,* que *“...nosotros lo hacíamos entre nosotros mismos y teníamos*

una lista en donde estaba quien estaba de turno, o sea la disponibilidad y los teléfonos, entonces en esa lista el que no podía hacer el turno se tachaba y ponía el nombre de la persona que lo iba a hacer...”, proceder que no era comunicado o reportado a la sociedad demandada, sino “...entre nosotros mismos...”; que permite evidenciar que no había una imposición de la demandada respecto a los turnos que realizaba la actora, y que ésta para cumplir con lo pactado podía determinar si lo hacía personalmente o a través de tercera persona, sin que se limitara o coartara; así se colige de la respuesta dada a lo cuestionado por el director del proceso en el sentido que “...¿ud. podía enviar a otras personas para que le realizaran sus turnos?...” ya que la actora señaló “...si su señoría, sucedió por ejemplo en una oportunidad que una de mis compañeras se enfermó, entonces yo tenía un turno y yo hice el turno de ella y ella hizo el turno mío...” (resalta la Sala); advirtiéndose que, ésta podía disponer si realizaba de manera personal la labor o enviaba a alguien a ejecutar la misma, lo que desvirtúa el elemento esencial del contrato de trabajo -la prestación personal del servicio; infiriéndose que dicha posibilidad la podía ejercer en cualquier momento de acuerdo a sus necesidades y el hecho que esa situación –cambio de turno- solo se hubiere presentado una sola vez como lo indicó la accionante, no lleva a considerar falta de autonomía en el actuar de aquella; ya que se reitera, era potestad de ésta determinar si realizaba o no personalmente la labor; pues es lo evidenciado.

Aunado a lo anterior, obsérvese que los turnos eran programados de conformidad con la disponibilidad que informaba la accionante tenía, lo que desvirtúa que fuera exigencia de la pasiva, como se pretende hacer ver. Cosa diferente es que una vez aquella consentía en los mismos, pues como se dijo determinaba que días

podía prestar sus servicios, debía cumplirlos; sin embargo, no se debe pasar por alto, que, a manera de resultar insistentes, la misma podía determinar si los realizaba directamente o por interpuesta persona; circunstancia indicativa de la libertad y autonomía con la que se prestaba el servicio contratado.

Y es que, la circunstancia que se prestara los servicios en las instalaciones de la demandada y en la jornada que, por demás, como se admite en el hecho 21 de la demanda, acordaron o definieron las partes (fl. 3 PDF 01); pues se trata de la celebración de un contrato que es bilateral, en el cual las partes pueden acordar las condiciones; también se debe precisar que tales condiciones no son exclusivas de un vínculo laboral subordinado sino que, conforme la jurisprudencia legal, también se presentan en el contrato de prestación de servicios; sin que se advierte en el presente asunto, alguna circunstancia particular respecto al desarrollo de las labores de la actora, que permitan considerar que la accionada estaba imponiendo su voluntad y por ende, subordinando a la demandante; ya que no es lo acreditado en el presente asunto.

Ahora, el hecho que en el contrato se hubiere estipulado una serie de obligaciones a cumplir por la aquí demandante en condición de contratista, tampoco se observa que con ellas se esté limitando o coartando es libertad y autonomía propia de la naturaleza del vínculo celebrado; téngase en cuenta que aunque la actora señaló al absolver interrogatorio de parte que frente a la accionada y sus funcionarios *“...tuve obediencia permanente a sus órdenes, a sus pedidos, a todas las cosas que se requerían...”*, tal situación no es la advertida de la prueba testimonial, ya que la testigo refirió que se trataba de un tema de

coordinación y seguimiento para garantizar “...la prestación del servicio en términos de la calidad y mejoramiento de la condición de salud de los pacientes que allí estaban...”.

En efecto, recordemos, como bien lo ha adoctrinado la jurisprudencia legal, es totalmente factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informe e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre las mismas obligaciones; sin embargo, dichas acciones no deben desbordar su finalidad y convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo; así, señaló la máxima Corporación de cierre de la justicia ordinaria, en sentencia SL 3126-2021, radicación No. 68162, de 19 de mayo de 2021, lo siguiente:

(...) el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades. Pero que, no obstante, en este tipo de contratación no está vedado de la generación de instrucciones, de manera que es viable que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo...”.

Bajo ese contexto, no se acreditó que en el desarrollo de las funciones de la demandante, se le impartieran ordenes e instrucciones, para considerar como ésta lo hace que se le estaba subordinando, pues al respecto solo se cuenta con su dicho en el interrogatorio de parte sin ningún tipo de respaldo probatorio; y contrario a tal manifestación, como se indicó líneas atrás, la testigo traída al proceso, da cuenta que el responsable de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales – Edgar Ariza- coordinaba con los

profesionales, garantizando así la prestación oportuna del servicio; por lo que no se pueda considerar, que se le estaban impartiendo órdenes a la demandante; ya que tal situación, se reitera no quedó evidenciada en el presente asunto, es decir no se observa que esa coordinación que da cuenta la deponente, se hubiere convertido en la subordinación propia del contrato de trabajo respecto de la actora.

Ahora, tampoco el que se programaran reuniones a las que a decir de la actora “...tenía que asistir obligatoriamente...” como se indica en el hecho 53 (fl. 6 PDF 01); y que admitió el representante legal se realizaban, aunque precisó que era para “...revisar los casos clínicos y el funcionamiento de los servicios...”, permiten considerar *per se* que se le estaba imponiendo órdenes y dando instrucciones a la demandante; obsérvese que, la coordinación es una característica del contrato de prestación del servicio, donde se verifica el servicio y su funcionamiento u operatividad , siendo plausible que se comprobara por la accionada si se estaba cumpliendo con el servicio contratado, ya que como lo indicó la Jefe de Recursos Humanos “...pues ella –aludiendo a la actora- siendo miembro o partícipe de este servicio pues lo que se hacía era garantizar que efectivamente los niños que estaban ahí tuvieran la atención que se requería de calidad por parte de ella....”, dado que “...la unidad funciona con unos lineamientos generales en términos de oportunidad y calidad que técnicamente, medicamente son como específicos y de acuerdo a eso hay una persona responsable de la unidad que garantizaba que esto se diera –Edgar Ariza...”.

En ese orden, lo que se advierte es que, el contrato celebrado entre las partes se desarrolló en los términos pactados, sin que se evidencie que la coordinación y supervisión surgida del mismo y

llevada a cabo por la pasiva, se hubiere convertido en subordinación; dado que, a manera de resultar insistentes, lo acreditado en el presente asunto, es que la actora prestó sus servicios conforme la disponibilidad que reportó para que se le programaran los turnos, teniendo la posibilidad en el evento de no poder realizar alguno personalmente, que se ejecutaran por un tercero definido por ella; actividades que eran coordinadas por el responsable de la UCI Neonatal –Dr. Edgar Ariza-, en reuniones llevadas a cabo con asistencia de la accionante y de los demás profesionales que conformaban dicha unidad; circunstancias que llevan a concluir que la parte demandada logró desvirtuar la presunción contenida en el artículo 24 del CST, contrario a lo considerado por el juez a quo.

No obstante lo anterior, no son de recibo las manifestaciones del vocero judicial de la sociedad demandada en las alegaciones de segunda instancia, al señalar “...que la demanda está llena de falsedades que reitero deben ser detenidamente observadas y no puede hacer carrera que para la consecución de una sentencia favorable se llene una demanda de hechos falsos y confusos con pretensiones exageradas y peticiones tendenciosas como la de solicitar del despacho oficial a otras entidades estatales en procura de sanciones económicas sin sustento factico ni jurídico sin que nada de eso merezca por lo menos una observación del juez...”; pues la circunstancia que no comparta lo argumentado en el libelo introductorio como fundamento de lo pretendido por la parte actora, ni el estimativo de sus acreencias, no permite dar tales calificativos a la misma; recordemos que las partes y sus apoderados, en su actuar debe “...Proceder con lealtad y buena fe en todos su actos...”, “..Obrar sin temeridad en sus pretensiones o defensas y en el ejercicio de sus derechos procesales..”, “...abstenerse de usar expresiones injuriosas en sus escritos y exposiciones orales y guardar el debido respeto...”,

conforme lo consagrado en el artículo 78 del CGP, aplicable en materia laboral, por remisión del artículo 145 del CPTSS.

Así, al no quedar acreditada la existencia del contrato de trabajo, se revocará la decisión del juzgador de primer grado, que arribó a una conclusión diferente y elevó condena por las acreencias originadas en el mismo, para en su lugar absolver a la pasiva de todas las pretensiones de la demanda.

De esta manera quedan agotados los puntos objeto de apelación. Sin costas en esta instancia, ante la prosperidad del recurso impetrado. Las de primer grado a cargo de la parte demandante.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el 12 de septiembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **ELVIRA MANTILLA RODRÍGUEZ** contra la **CLÍNICA CHÍA S.A.**, que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes y elevó condena por prestaciones sociales derivadas del mismo; en su lugar **ABSOLVER** a la parte accionada de todas y cada una de las súplicas de la demanda, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

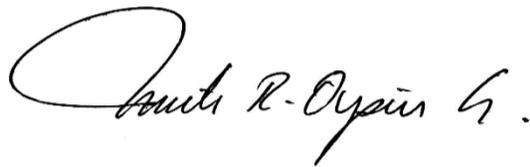
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primer grado a cargo de la parte actora.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA