

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2021-00346-01 P.T. No. 20.359

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO.

DEMANDADO: NORD VITAL I.P.S. S.A.S.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 20 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS**, de segunda instancia a la parte demandante. Fijar como agencias en derecho a favor de la demandada, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente. Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Cúcuta, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2.023)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54-001-31-05-004-2021-00346-01
<b>RADICADO INTERNO:</b>	20.359
<b>DEMANDANTE:</b>	MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO
<b>DEMANDADO:</b>	NORD VITAL I.P.S. S.A.S

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral promovido por MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO contra NORD VITAL I.P.S. S.A.S, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-004-2021-00346-01, y Radicación interna N° 20.359 de este Tribunal Superior, para conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 20 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

**1. ANTECEDENTES**

La señora MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO, interpuso demanda ordinaria laboral contra NORD VITAL I.P.S. S.A.S, solicitando, que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de septiembre de 2020 hasta el día 28 de febrero de 2021, para que se ordene: (i) el pago de la indemnización contenida en el artículo 65 del CST, alegando que la remuneración correspondiente a su salario ha sido de manera fraccionada y no pagada en su totalidad, pues inclusive le adeuda a la fecha \$5.346.666 por salarios, (ii) la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, dado que la terminación del contrato no se justifica en las causales que impone el artículo 61 CST, (iii) el pago de dichos derechos laborales hasta la fecha correspondientes a: Cesantías, intereses sobre cesantías, primas de servicios, vacaciones y aportes a la seguridad social. Resaltando que se ordene pago de la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales contemplado en Art 65 CST.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que el 8 de septiembre de 2020 la señora MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO, comenzó a trabajar con un contrato verbal con La Empresa NORD VITAL I.P.S. S.A.S ubicada en la Cll 13ª No 1E-52 Barrio Caobos, Cúcuta, Norte de Santander, donde su prestación de servicio la realizaba dentro de las instalaciones y con los equipos de la entidad demandada, su función era la toma de ecografías, laboraba de 8 am a 12 m y de 2 pm a 6 pm, debiendo cumplir con un tope mínimo de 200 ecografías por mes con una remuneración mensual fijada en COP\$4.000.000.

- Que la demandante era inducida a firmar facturas por la remuneración recibida en cada mes de sueldo, como forma de simular el contrato laboral que existía, dichas facturas eran elaboradas por la entidad demandada haciendo presumir que la demandante era una empresa contratista y que entre ambos no existía un contrato de trabajo, resalta que nunca se comportó como tal ya que nunca fue independiente y autónoma.

La entidad demandada a través de apoderado judicial contesta que se oponen a las pretensiones formuladas en la demanda, alegando lo siguiente:

- Que no existió un contrato de trabajo, dado que la demandante fue contratada y prestó sus servicios bajo un contrato de modalidad de prestación de servicios con total autonomía técnica, profesional, administrativa, financiera, bajo su cuenta y riesgo basados en el criterio profesional de la demandante, por ende, no hay lugar a todos los efectos jurídicos indicados en el escrito de la demanda. Respecto de la seguridad social, esta se encuentra a cargo de la contratista, quien realizó los aportes mensualmente, de acuerdo a la modalidad contratada y de acuerdo a lo establecido en la Ley.

- En el remoto, improbable evento que se declare una relación laboral subordinada como lo alega la parte demandante, se debe tener en cuenta que la empresa demandada ha obrado con absoluta convicción que la vinculación con la demandante fue un contrato de prestación de servicios, con total autonomía e independencia en definir el horario en que atendía los pacientes, margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual, su agendamiento y la realización de la actividad, la forma como hacían los informes o reportes fueron suministrados y creados directamente por la demandante. Al respecto la subgerencia Comercial de Salud de la empresa fue enfático en indicar la forma como se iba a desarrollar la vinculación civil o comercial entre la demandante y la empresa que represento, las tarifas que se iban a cancelar por cada procedimiento realizado por la contratista

- Propuso como excepciones de mérito: inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, buena fe de la demandada, mala fe de la demandante, inexistencia de obligación de indemnizar conforme el Art. 65 del C.S.T, carencia de la acción e inexistencia de la indemnización conforme el Art. 64 del C.S.T.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1. Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 21 de febrero del 2.023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral Del Circuito De Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

*“PRIMERO: Declarar la excepción de mérito de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, conforme a lo considerado.*

*SEGUNDO: Negar lo pretendido por la demandante en cuanto a existencia contrato de trabajo realidad entre las partes con inicio 8 de septiembre de 2020, y demás pretensiones, conforme a lo considerado.*

*TERCERO: Condenar en costas a la parte demandante y a favor de la pasiva, agencias se fijan en \$ 1.160.000, ° fundamento artículo 365-1 del CGP conc. Acuerdo PSAA16-10554 de 2016, artículo 5 primera instancia para procesos declarativos en general*

*CUARTO: Se ordena el grado jurisdiccional de consulta si no apela la parte demandante, conforme a lo considerado”*

### **2.2. Fundamento de la Decisión.**

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Señaló que el litigio consiste en determinar si hubo entre las partes un contrato de trabajo realidad, de acuerdo la presunción del artículo 24 del CST y proveer sobre las pretensiones de condena que contempla la parte demandante.

- Referente a la carga de la prueba recuerda que el artículo 156 del CGP, sobre que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, el inciso segundo permite la petición de pruebas por parte del despacho a cualquiera de los litigantes y el ultimo inciso sobre los hechos notorios que no requieren prueba, para tener en cuenta el trabajador dependiente para lograr el éxito de sus pretensiones debe probar la existencia del contrato de trabajo, para lo que cuenta con la presunción prevista en el artículo 24

del CST, por lo tanto debe acreditar las horizontales del vínculo, es decir cuando entró y cuando salió, cuando termina el contrato de trabajo, permitiendo así la cuantificación de lo adeudado, a su vez debe demostrar el valor de su salario o en su defecto se tendrá en cuenta el salario mínimo legal.

- Resalta que la demandada da por aceptados los hechos de la prestación del servicio por parte de la demandante dentro de sus instalaciones con los elementos a disposición de la entidad demanda, pero rechaza respecto la existencia de un contrato de trabajo suscrito con la demandante señalando que esta actuaba en completa independencia, autonomía en su ejercicio laboral y en caso de ausencia esta era llenada por personas diferentes, sin llamados de atención, sin sanción alguna, la posibilidad de establecer su propia agenda y podía trabajar con otras IPS lo que se puede inferir al no contar sus facturas electrónicas con secuencia frente a la pasiva, además se han allegado ecografías de los meses de enero y febrero, como facturas electrónicas que establecen unos honorarios e interrogatorio de parte rendido por la demandante como los testimonios de dos trabajadores que tuvieron trato directo con la demandante.

- Por lo tanto, no hay discusión sobre la presunción de contrato de trabajo, ahora respecto al elemento de subordinación necesario para identificar un contrato de trabajo de uno de prestación de servicio, de acuerdo a las pruebas aportadas para el despacho se ha desvirtuado la presunción del contrato de trabajo, con la ausencia de imposición de horario por la parte demandada, por contrario la demandada fue la que decidió su disponibilidad para prestar el servicio de 10am a 12m. Al igual no había imposición de consultas y procedimientos, donde la demandante estableció que los pacientes debían estar a las 10 AM y atendía a los que estaban en sala hasta las 12 meridiano y se iba, no había ordenes, no había supervisión, controles de hecho la demandante cumplía con sus funciones, su remuneración correspondía al número de pacientes atendidos y cuando esta no podía asistir se remitían a los pacientes con otro prestador del servicio, según la prueba testimonial recogida. Por lo tanto, se dará por probada la excepción de mérito propuesta por la parte demandada Inexistencia de la obligación.

### **3. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

#### **3.1 De la parte demandante**

El apoderado de la demandante MAGLY VIVEKA PICON ARAUJO interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Considera que el juez a quo no tuvo en cuenta que el demandado aun le adeuda la suma de 5'300.000 pesos, es decir que no le han cancelado la remuneración que le debía y además tampoco tuvo en cuenta la sentencia de la Corte Suprema De Justicia Sala Laboral 1439 de 2021, reiterada en sentencia 3645 de 2021, donde considera la sala, que los trabajadores que tienen actividades laborales “liberales” son totalmente diferente aquellos trabajadores que de labores comunes, por el hecho de que estos tienen actividades totalmente liberales.

### **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

- **Parte demandante:** El apoderado judicial de la demandante MAGLY VIVEKA PICON, solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se declare la existencia de un contrato realidad entre las partes.

Manifiesta que el juzgado a quo no tuvo en cuenta que todas las labores como médico radiólogo de la demandante fueron realizadas en las instalaciones de la demandada y con implementos de esta; que la independencia del prestador de los servicios, por la naturaleza de la actividad, implica el criterio autónomo del profesional de la salud en la realización de los procedimientos médicos e incluso pudiendo delegar la función en otros profesionales y que los servicios prestados por la demandante a la demandada, se desarrollaron en condiciones de tiempo, modo y lugar que no desconocen la vinculación en un contrato realidad.

Que el juzgador a quo no dijo nada sobre el saldo pendiente adeudado por la demandada, que, al momento de la demanda, ascendía a la suma \$5.346.666, salarios que a la fecha no han sido pagados y en consecuencia se encuentra afectados de intereses moratorios.

Que el juzgador se apartó del precedente jurisprudencial respecto a que, tratándose de actividades liberales, el hecho de que una persona ejerza una profesión cualificada no es suficiente para construir una regla general de que siempre se habrá de considerar un prestador de servicios independiente, así como, que en estos eventos también aplica la presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y la subordinación se percibe de forma diferente a la de otros trabajadores no cualificados.

Que la demandante no se expuso personalmente a ningún riesgo financiero por el hecho de realizar el trabajo, característica que es usual en quien se desempeña como trabajador, pues dicho riesgo es del patrono. Que la demandante tampoco asumió ninguna responsabilidad por concepto de inversiones o gestión del negocio, ya que su actitud no fue otra que la de trabajadora de la empresa demandada.

• **Parte demandada:** El apoderado judicial de la demandada NORDVITAL IPS SAS, solicita que se confirme la sentencia de primera instancia, argumentando que se deben tener en cuenta las pruebas documentales, el interrogatorio de parte y los testimonios practicados, con los que se logró desvirtuar la presunción de subordinación que contempla el artículo 24 del CST, por lo que dio por demostrado la existencia de un contrato de prestación de servicios entre las partes.

## **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

## **6. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER:**

Los problemas jurídicos propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Se encuentra debidamente acreditada la existencia del contrato de trabajo entre la señora MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO como trabajador y el NORD VITAL I.P.S., como empleador? de ser el caso, ¿Hay lugar a imponer las condenas prestacionales e indemnizatorias correspondientes?

## **7. CONSIDERACIONES:**

En este caso, procede la Sala a determinar si entre la demandante MAGLY VIVEKA PICÓN ARAUJO y la entidad NORD VITAL I.P.S. S.A.S, existió un contrato de trabajo entre el 8 de septiembre de 2020 hasta el día 28 de febrero de 2021, y si en su alegada condición de empleador el demandado tiene la obligación de reconocer los derechos prestacionales e indemnizatorios reclamados en la demanda, a su vez si le adeuda por concepto de remuneración \$5'300.000.

El juez *a quo* determinó que evidenciada y aceptada la prestación de servicios personales de la actora, el demandado desvirtuó el elemento de subordinación necesario para diferenciar un contrato de trabajo de uno de prestación de servicio, de acuerdo a las pruebas, con la ausencia de imposición de horario por la parte demandada, por contrario la demandada fue la que decidió su disponibilidad para prestar el servicio de 10am a 12m. Al igual no había imposición de consultas y procedimientos, no había ordenes, supervisión, ni controles, de hecho, la demandante cumplía solo con sus funciones y su remuneración correspondía al número de pacientes atendidos y cuando esta no podía asistir se remitían a los pacientes con otro prestador del servicio. A lo cual presenta apelación la parte demandante respecto de la existencia del contrato de trabajo y manifestado que no se tuvo en cuenta las remuneraciones que le adeuda NORD VITAL I.P.S. S.A.S a la demandante por sus servicios profesionales.

Procede la Sala en primera medida a establecer si se demostró la existencia de un contrato de trabajo, y solo en caso desfavorable se analizará lo reclamado en la apelación sobre conceptos de honorarios adeudados que no se debatieron en primera instancia.

En términos del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo, contrato de trabajo es aquél 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. Ante ello, acorde al artículo 23 (*ibidem*), para que se predique su existencia debe existir una actividad personal realizada por el mismo trabajador, bajo la continuada subordinación o dependencia respecto del empleador, y, una remuneración o salario.

Por su parte, el artículo 24 del C.S.T., subrogado por el artículo 2º de la Ley 50 de 1990, enseña que “...*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”, pues una vez reunidos los tres elementos anteriores, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, no obstante, esta presunción admite prueba en contrario.

Esta presunción legal opera a favor del trabajador y, por consiguiente, demostrada la prestación del servicio, es a cargo del empleador desvirtuarla. Así lo ha explicado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en diferentes oportunidades, entre estas en la Sentencia de 13 de diciembre de 1996, donde precisa, que el artículo 24 no consagra un derecho sino una regla de juicio que afecta la carga de la prueba en el proceso laboral, esto es, se trata de una instrucción a los jueces laborales, relevando al trabajador de acreditar el elemento de la subordinación pues esta se presume y toda prestación de una actividad personal a favor de otra persona, natural o jurídica, debe entenderse en principio como laboral a menos que el empleador desvirtúe que hubo dependencia.

De lo anterior, se extrae, que probada la prestación personal del servicio, la subordinación se presume y compete ejercer plena actividad probatoria a la parte demandada que excepciona la inexistencia del contrato de trabajo; complementando esta teoría, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-20683 de 6 de diciembre de 2017, radicación No. 56.313, en lo referente al principio de la primacía de la realidad y la presunción del artículo 24 del Código sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, reitera lo ya expuesto y concreta que quien se abroga la calidad de trabajador debe demostrar al menos dos aspectos: la prestación personal del servicio y los extremos temporales en que afirma haberlo desarrollado, con los elementos de juicio suficientes para convencer al Juez y al tiempo permitir que el demandado tenga información suficiente para ejercer adecuadamente su derecho de defensa y contradicción, siendo a partir de estas reglas que el juez debe aplicar las respectivas consecuencias jurídicas a la parte que omite su deber procesal.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que “...*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: “...*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho*”. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa:

*“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”.*

Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que:

*“...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...).”*

Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Lo anterior significa, que a la parte actora le basta tanto con probar la prestación o la actividad personal como el periodo en que ejecutó la actividad, para que se presuma el contrato de trabajo y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario.

Ahora bien, con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa que dentro del expediente obran como pruebas que acreditan la prestación de servicios, las siguientes:

- Certificado de existencia y representación legal de NORDVITAL IPS S.A.S., donde consta que su principal actividad la prestación de servicios médicos especializados.
- Facturas electrónicas de venta:
  - Factura No. M-062 facturada a NORDVITAL IPS S.A.S el 15/10/2020 “Honorarios profesionales del 08/09/2020 al 30/09/2020 por \$3.000.000”
  - Factura No- M-063 facturada a NORDVITAL IPS S.A.S el 4/11/2020 “Honorarios mes de octubre 2020 por \$4.000.000”
  - Factura electrónica de venta (FE 1) del 02/12/2020 “Honorarios mes de noviembre por \$4.000.000”
  - Factura electrónica de venta (FE 1) del 02/12/2020 “Honorarios mes de noviembre por \$4.000.000”
  - Factura electrónica de venta (FE 5) del 31/12/2020 “Honorarios mes de diciembre por \$3.300.000”
  - Factura electrónica de venta (FE 7) del 01/02/2021 “Honorarios mes de enero por \$3.500.000”
  - Factura electrónica de venta (FE 12) del 02/03/2021 “Honorarios mes de febrero por \$4.000.000”
- Reportes de pago de seguridad social emitidos por ASOPAGOS, como independiente:
  - Reporte de periodo 09 del 2020 de pagos a seguridad social, con fecha del 5/10/2020 por \$1.277.5000
  - Reporte de periodo 10 del 2020 de pagos a seguridad social, con fecha del 03/11/2020 por \$1.277.000
- Comprobantes de pago emitidos por NORDVITAL IPS S.A.S:
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 04/11/2020 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.000.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 01/12/2020 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.300.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 01/01/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.000.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 01/02/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$3.500.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 18/02/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.600.000”

- Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 02/03/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.000.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 07/04/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$4.000.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 23/06/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$3.000.000”
  - Comprobante de pago emitido por NORDVITAL IPS S.A.S en favor de PICON MAGLY VIVEKA el 07/07/2021 “Honorarios- prestadores de salud por \$1.620.000”
- Interrogatorio de parte absuelto por la demandante MAGLY VIVEKA PICON ARAUJO, manifiesta no haber suscrito un contrato con la entidad demandada y que no hubo independencia y autonomía en la prestación de su servicio, ya que presto su servicio en las instalaciones de la entidad y con los elementos suministrados por esta misma, frente el horario expresa que este no era a su disposición, ya que este era fijo de 10 am a 12 m todos los días y debía atender a 200 pacientes al mes, 10 diarios. Frente a la posibilidad de cancelar la agenda de pacientes, esta manifiesta que no le era posible debido a que los pacientes ya se encontraban agendados, manifiesta nunca haber recibido una falta o llamado de atención por cancelar la agenda, ya que nunca realizo dicha cancelación de agenda, respecto si tenía conocimiento del reglamento interno del trabajo, esta responde que no, nunca se lo mencionaron. Respecto si presto los modelos médicos para prestar su servicio como medica especialista, expresa que si lo hizo como se hace en todo lado, frente a la presentación de facturas electrónicas para el cobro de su prestación de servicio, expresa que, si lo hizo, al ser preguntada por quien pagaba las prestaciones de salud y pensión, responde que ella misma desde el principio de la relación.
  - Testimonio rendido por SHIRLEY JOHANNA BOTELLO MURILLO, quien aceptó trabajar en la entidad demandada desde hace 4 años, expresa haber conocido a la demandante, ya que la testigo era quien se encargaba de la facturación, en razón al contenido de la factura esta expresa que contemplaba los honorarios como especialista, honorarios que **podían variar dependiendo del mes** y que fueron poquitos meses igualmente porque era contrato de prestación de servicios **como todos los médicos especialistas**, manifiesta nunca haber conocido algún descontento por parte de la demandante en razón a las facturas, expresa que si es cierto que los elementos utilizados por la demandante en su prestación de servicio eran parte de la I.P.S y que **la demandante suministro lo concerniente a formatos y requerimientos necesarios para cumplir con su labor**, frente si la demandante tenía un horario esta expresa que sí, que era de 10 am a 12 m de lunes a viernes, expresa que **a solicitud de la demandante** se debían citar a todos los pacientes a las 10 am e inclusive si no llegaba el paciente a esta hora, ella se retiraba de las instalaciones, referente si tenía un supervisor expresa que no, que ella era autónoma dentro de su consulta y en su procedimiento. Referente al pago expresa que ella debía aportar cuenta de cobro, los pagos a la seguridad social y el soporte de pacientes atendidos que se lo entregaba la asistente puesta por la entidad demandada, referente si tenía un número fijo de pacientes que entender al mes, la testigo expresa que si alrededor de 180 – 200 consultas, las cuales como se puede evidenciar en la facturas los valores pagados varían en razón al número de pacientes atendidos y **la demandante disponía cuantos pacientes atender por día**, referente si la demandante alguna vez cancelo la agenda, expresa que si en dos ocasiones y lo que sucedía de dicha cancelación es que debían remitir a los pacientes para esa fecha con otro prestador de servicio para poder cumplir su cita, referente la creación de la agenda manifiesta que esta se realizaba en torno a las indicaciones de la demandante en el horario que ella dispusiera, que para este caso siempre era de 10 am a 12 am.
  - Testimonio rendido por YOUNG ALEXANDER ANGULO LEAL, quien trabaja en la entidad demandada desde el 30 de junio del 2019, es la persona encargada del agendamiento médico, expresa conocer a la demandante

cuando ella ingreso a la institución para organizarle su agenda, dicho agendamiento **se hace en disposición al horario que ellos dispongan, en el caso de la demandante se estableció que ella solo podía atender** de 10am a 12m. y 6 pacientes por hora, tenía como disposición que los pacientes debían llegar a las 10am y se les entregaba un turno, solo se atendía a los pacientes que estuviesen en sala, referente si había un mínimo o máximo de pacientes al mes, expresa que no, solo lo referente a lo pudiera atender en el horario dispuesto y si recibía órdenes expresa que no, ya que los prestadores de servicio no cumplen horario ni reciben órdenes, referente a la posibilidad de cancelar la agenda manifiesta que la doctora podía llamar y decir que no podía asistir, entonces se procedía a re agendar a los pacientes, hecho que sucedió una sola vez y frente a dicho hecho no recibió ninguna sanción, ya que ningún especialista se sanciona debido a que son prestadores por servicio, se paga por paciente atendido, no por paciente agendado y sobre si podía disponer a otro médico para cubrirla, expresa que nunca se manifestó por parte de la demandante dicha situación.

Conforme a esta relación probatoria, y reiterando la Sala, que para la existencia de la presunción de que trata el artículo 24 del C.S.T., la actora debió acreditar la prestación personal del servicio, para de esa forma trasladar a la demandada la carga de la prueba de probar que no existió subordinación; al respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación n.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que:

*“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”*

Bajo esta libertad de configurarse un criterio a partir de los elementos probatorios y aceptada por la demandada la prestación personal del servicio, esta Sala procederá a analizar si las conclusiones del *a quo* fueron acertadas respecto la no configuración de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, en razón a que la demandada logró establecer que dicho contrato se ejecutó con plena autonomía.

Al respecto, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en proveído SL1389 de 2020 explica:

*“respecto al debate de orden jurídico, resulta oportuno aclarar que, **el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador**, poder que se concreta en **el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo** y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador en el artículo 23 del CST al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador 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».(...)”*

En ese sentido, el apoderado de la demandante considera que hubo una indebida valoración probatoria pues no se tuvo en cuenta la sentencia de la Corte Suprema De Justicia Sala Laboral 1439 de 2021, reiterada en sentencia 3645 de 2021, donde considera, que los trabajadores que tienen actividades laborales “liberales” son totalmente diferente aquellas labores comunes.

En providencias como la SL2204 de 2015, SL13020 de 2017 y SL1382 de 2020, se ha explicado por la Sala de Casación Laboral que en contratos civiles puede ejercerse auditoría, inspección, supervisión o evaluación de cumplimiento e inclusive pedir informes o generar instrucciones para una adecuada coordinación, mientras no se desborde su finalidad.

Más recientemente, en providencia SL3345 de 2021 se exponen de manera detallada una serie de parámetros que permiten identificar si el ejercicio de control sobrepasa los límites que separan el contrato laboral del civil; al señalar:

*“Sobre este asunto en particular, es oportuno señalar que en su más reciente jurisprudencia (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021) la Corte ha reconocido que en los casos dudosos o ambiguos en los que la subordinación no encaja en la forma en que tradicionalmente se ha entendido, es importante tener en cuenta la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que compila un haz de indicios que, sin ser exhaustivo, permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta. Precisamente en la citada decisión CSJ SL5042-2020 se indicó que un factor indicativo de la subordinación es que la persona preste un servicio fundamental dentro de la organización o estructura de la empresa. Así lo adocrinó la Sala:*

*Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adocrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020.*

*Asimismo, en la reciente sentencia CSJ SL1439-2021 la Corte recopiló varios indicios que la jurisprudencia ha identificado, sin que ello, se reitera, se entienda como reglas exhaustivas dado el carácter dinámico y circunstancial de las relaciones de trabajo, pero que se relacionan con los mencionados en el referido instrumento internacional, así:*

*(...) **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).”*

Aplicando estos preceptos al caso concreto, lo primero que debe destacar es que la labor contratada a la demandante – médico especialista en radiología y diagnóstico por imágenes – se acepta desde la contestación de la demanda, al igual que el inicio de labor fue el 8 de septiembre de 2020 y se pactó de manera verbal. siendo el caso resaltar que en providencia SL336 de 2022 la Sala de Casación Laboral señaló *“que la contratación lo fue de carácter verbal, ello no conlleva la determinación de una vinculación de naturaleza laboral”* y que pese a ello puede demostrarse que no hubo subordinación.

Ahora bien, frente a la forma en que se ejecutó en la realidad el servicio y para identificar si hay indicios que avalen o descarten la subordinación, del relato de los diferentes testigos se pueden extraer las siguientes conclusiones: El testigo YOUNG ALEXANDER ANGULO LEAL indicó que a disposición de la demandante se estableció que ella iba prestar su servicio de 10am a 12m y que se le agendaban solo en esos extremos, es decir solo atendía a los que recibiesen turno y se iba apenas terminara dichos turnos, advirtiendo también que esta podía cancelar la agenda y los pacientes se reasignaban para otro día o con otro prestador de servicio hecho que sucedió una vez, ya que la remuneración que se le daba era en razón al número de pacientes que atendiera.

Igualmente, el relato de SHIRLEY JOHANNA BOTELLO MURILLO, permite constatar ya que de igual forma era trabajadora de la entidad demandada y conoció a la demandante, debido a que la testigo se encargaba de la facturación, confirma lo mencionado por el señor ANGULO LEAL respecto la autonomía en establecer su horario y en decidir la forma en que atendía, al igual resalta que la demandante era autónoma en su procedimiento siendo así que ella entregaba su propios formatos y requerimientos. Así como que se le pagaba en razón a los pacientes atendidos, situación que es posible verificar en las diferentes facturas donde los pagos varían en razón a dicha situación, no existiendo una remuneración fija sino acorde al relato de los testigos.

Sobre la forma de valorar testimonios, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL1229 de 2022 explica:

*“Respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos General del Proceso y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular: el primero de ellos, en el artículo 221.3, le impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre «la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento. Si la declaración versa sobre expresiones que el testigo hubiere oído, o contiene conceptos propios, el juez ordenará que explique las circunstancias que permitan apreciar su verdadero sentido y alcance». Y el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto «inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes».*

*Uno de los fines de estas reglas probatorias es el de lograr que los hechos narrados por un testigo y las circunstancias en que ocurrieron, lleguen al conocimiento del juez de la manera más fiel a cómo acontecieron en la realidad y por tanto, impedir que, por el proceso de comunicación a que se encuentra sometida una declaración como la del testigo de oídas, se distorsione esa realidad, puesto que, es evidente que el relato de los hechos que realizará esta clase de declarante, no se referirá a supuestos fácticos respecto de los cuales tuvo conocimiento de manera directa, sino a través de referencia o transmisión que otro hubiere tenido sobre los mismos hechos. Dicho en términos sencillos, un testigo de oídas es aquel que narra lo que otra persona le relata sobre unos hechos y, por lo tanto, lo que puede acreditar, en últimas, es solo la existencia de ese relato.”*

Acorde a lo anterior, estima la Sala que los testigo son las personas que por su labor directamente conoció de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se ejecutó el contrato con el actor, si bien son trabajadores de la empresa demandada en su contra no se propuso tacha de imparcialidad y no se derivó en su relato alguna circunstancia que arrojara dudas sobre su credibilidad; por el contrario, se reitera que su exposición fue fluida, consistente y creíble, lo que se confirma con el acervo

documental aportado referente a las cuentas de cobro y recibos de pago, aportados tanto por el demandante como por la empresa demandada, son un indicativo de que el contrato se ejecutaba acorde a lo descrito por los testigos; esto es que, la actora si tenía un horario establecido y fijo, pero este fue a discreción de la demandante en razón a su disponibilidad, de forma que esta misma estableció el modo en que iba atender sus consultas, por lo tanto, no se evidencia la imposición de una jornada y turno por parte de la demandada; ya que esta no debía cumplirse objetivamente con dicho horario, ya que su remuneración no se daba en razón a un número fijo de pacientes o cumplimiento de horas, si no que este variaba en razón a los pacientes que pudiera atender la demandante como lo evidencian las diversas facturas electrónicas con valores variables y las listas de pacientes aportadas. Lo que demuestra una autonomía e independencia en el manejo de horario por el actor.

En ese sentido, partiendo de los elementos indicativos de subordinación, considera la Sala que asistió razón al *a quo* cuando consideró desvirtuado este elemento; pues si bien la actora tenía un horario, este se limitaba a dos horas diarias y acorde al relato testimonial fue fijado por ella a su disposición, quedando disponible el resto de la jornada sin que el demandado tuviera incidencia o dispusiera de dicho tiempo; por el contrario, nada se dice sobre este asunto. Como señalan los testigos, no se ejercía control o supervisión, por el contrario, la demandada aceptó las condiciones propuestas por la actora y si no podía asistir, remitía los pacientes a otros prestadores.

Deriva de este análisis probatorio, que no asiste razón a la apelante pues las pruebas efectivamente derivan en una narrativa que logra desvirtuar el elemento de la subordinación pues si bien se demostró la prestación de servicios, las pruebas aportadas corroboran que esta se ejecutó bajo un régimen autónomo y a discreción de la actora, sin disponibilidad permanente.

En cuanto al segundo aspecto planteado en la apelación, referente a que no se resolvió sobre los honorarios que le adeudaban, se advierte que en la demanda se planteó como pretensiones que se declarara un contrato de trabajo bajo el principio de primacía de la realidad y que en virtud del mismo se adeudaban salarios; no obstante, rechaza la naturaleza laboral, el apelante reclama que dichos salarios se reconozcan por concepto de honorarios profesionales.

Para resolver esta controversia, se recuerda que el artículo 281 del C.G.P. consagra el principio de congruencia, por el cual toda *“sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley. No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda ni por causa diferente a la invocada en esta”*; regla que tiene una variación en materia laboral, a través del artículo 50 del C.P.T.Y.S.S. que confiere al juez facultades extra y ultra petita, para *“ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados”*

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL11042 de 2014, reiterada en SL5149 de 2019, expone las siguientes consideraciones sobre el principio de congruencia:

*“...Sobre el particular, conviene recordar que, conforme al principio de congruencia, toda sentencia judicial debe estar “en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda” (CPC art. 305) y referirse «a todos los hechos y asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales» (L. 270 de 1996 art. 55).*

*Así, de la regla de la congruencia, se desprende que toda sentencia judicial ha de cumplir las siguientes cualidades intrínsecas: (i) debe estar en consonancia con los hechos (congruencia fáctica) y (ii) las pretensiones aducidas en la demanda (congruencia objetiva).*

*En cuanto al segundo de los eventos (congruencia objetiva), nuestro ordenamiento procesal laboral, en razón a los principios rectores y tuitivos del trabajo que lo nutren, ha consagrado una excepción y consiste en que los jueces de primera y única instancia se encuentran facultados para proferir fallos extra y*

**ultra petita, bien sea concediendo derechos diferentes a los pedidos, a condición de que «los hechos que lo originen haya sido discutidos y estén debidamente probados»**, u ordenando el pago de sumas mayores a las demandadas «cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas» (art. 50 CPT y SS).

*Lo anterior sirve para precisar que el juez laboral se encuentra facultado para dictar una sentencia que excede o que va más allá de lo pedido, pero para emitir una distanciada de los motivos o hechos en que se fundamenta la pretensión (causa petendi), en tanto y en cuanto, ésta –la causa de pedir– se constituye en la esencia del debate, no pudiendo el juez alterarla (por ser un tercero imparcial), so pena de vulnerar el debido proceso y desfigurar algo que es propio de las partes: los hechos.”*

Para el presente caso, advierte la Sala que no existe congruencia objetiva ni fáctica para resolver esta petición; en la medida que, los hechos descritos en la demanda y sus pretensiones persiguen la declaratoria de un contrato realidad y en ningún momento proponen de manera subsidiaria, que se analicen los efectos de la relación civil que pudo haberse dado en caso de que no prosperara el pedimento principal. Nótese que son situaciones inclusive opuestas y contradictorias, por lo que debían identificarse de manera diferenciada, para garantizar el derecho de contradicción y defensa de la demandada. Esto, pues la naturaleza de ambas vinculaciones se rige por normas diferentes y por lo tanto, no es dable sorprender al demandado analizando situaciones no contenidas en la demanda, como sería la declaratoria de honorarios profesionales adeudados.

En consecuencia, no era dable proponer este debate en la segunda instancia, pues dicha pretensión debió ser propuesta oportunamente y ser debatida en las oportunidades legales correspondiente, de manera subsidiaria a las pretensiones principales, dado que se trata de situaciones excluyentes.

Fluye de lo expuesto, que se se confirmará íntegramente la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda por encontrar desvirtuado el elemento de subordinación y al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante. Fijando como agencias en derecho a favor de la demandada, el equivalente a medio salario mínimo mensual.

#### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:**

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 20 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS**, de segunda instancia a la parte demandante. Fijar como agencias en derecho a favor de la demandada, el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente. Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

*Nidia Belén Quintero G.*

**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**  
**Magistrada Ponente**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**Magistrado**



**DAVID A. J. CORREA STEER**  
**Magistrado**