



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia
Demandante	LEIDY ARISTIZABAL GOMEZ
Demandados	CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE
Radicación	760013105012202100171 01
Tema	Contrato de Trabajo – Contrato realidad
Sub Temas	Para que exista el elemento subordinación no es necesario que el empleador este dando órdenes permanentemente, si no que tenga la posibilidad de hacerlo en el momento en que lo crea necesario o conveniente a los fines de su empresa.

En Santiago de Cali, a los diecinueve (19) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023), el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **resolver el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandada**, en contra de la **Sentencia No. 313 del 11 de octubre de 2021**, proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 204

Antecedentes

LEYDI ARITIZABAL GOMEZ, presentó demanda ordinaria laboral en contra

la **CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE S.A.S.**, con miras a que se declare la **existencia de un contrato realidad** vigente entre el 5 de mayo de 2017 hasta el 28 de mayo de 2020.

Como consecuencia de lo anterior solicitó se condene a la demandada al **pago de prima de servicios, cesantía y sus intereses**, vacaciones, a las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST. Como pretensiones subsidiarias, pidió declarar ineficaz la terminación del contrato de prestación de servicios y condenar a pagar los honorarios generados desde el 28 de mayo de 2020 al 5 de mayo de 2021.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, ingresó a laborar en la Clínica Nueva Rafael Uribe Uribe, a través de un contrato de prestación de servicios el 5 de mayo de 2017, para desempeñarse como especialista en medicina interna en el área de geriatría, siendo pactado por concepto de honorarios la suma de \$90.000 por hora, pasándose cuentas de cobro mensuales por valor de hasta \$15.840.000.

Indicó que, tenía un horario de 6:00 a.m. a 1:00 p.m., sin embargo, había días que su horario de egreso se extendía, dependiendo de la gravedad de los casos. Adujo que, sus labores en el servicio de medicina interna consistían en pasar ronda con los médicos generales e internos y definir las conductas, sin embargo, al terminar la jornada había una comunicación permanente con el servicio, en caso de deterioro de algún paciente o necesidad de revisión de un paraclínico o imagen importante que cambiaría la conducta, situación que a todas luces refleja su disponibilidad permanente para con el ente demandado.

Que, estaba bajo las constantes órdenes que le daban la doctora ALBA LUCELLY ROMO OBANDO directora médica, del doctor HUERTAS, en calidad de director científico y auditoria medica que lo tenía a cargo el doctor Heymer.

Que, además de las labores propias de la labor contratada por la clínica demandada, tenía contrato para dictar cinco horas de catedra semanales para los estudiantes y residentes de la universidad Libre, que

tienen rotación en la clínica Rafael Uribe Uribe, dichas horas se dictan en virtud del convenio docente asistencial que tenía la parte encartada con la aludida universidad y dicha labor se efectuaba con el consentimiento de la clínica.

Afirmó que, las anotaciones de los pacientes y las historias clínicas se llenaban en papelería de la clínica y las atenciones siempre se daban en las instalaciones de la clínica, es decir, que no es viable hablar sobre la realización autónoma de actividades, pues todas eran verificadas por la clínica y bajo las directrices y supervisión de la misma

Que, no le estaba dado modificar el cronograma de actividades y debía asistir siempre a cumplir con sus turnos, siendo pertinente indicar que, aunque presentaba sus cuadros de turnos, los mismos se hacían conforme las indicaciones y a la necesidad de la clínica como empleador.

Señaló que, el 28 de mayo de 2020, luego de que llegó de aislamiento preventivo por presunto contagio de Covid, la clínica le notificó la terminación del contrato suscrito, con base en la cláusula décima quinta del contrato, que dispone: *“DECIMA QUINTA. SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN DEL CONTRATO”: El contratante podrá terminar el contrato en cualquier momento sin previo aviso, el contratista podrá terminar el contrato dando aviso a la otra con treinta días calendario de anticipación. PARÁGRAFO PRIMERO: El contratista tendrá derecho a que se liquiden y paguen los honorarios correspondientes a los servicios prestados hasta el momento de la suspensión o terminación”*

La demandada **CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“PAGO”**; **“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION”**; **“COBRO DE LO NO DEBIDO”**; **“FALTA DE TITULO Y CAUSA PARA PEDIR”** y la de **“PRESCRIPCION”**¹

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No.**

¹ Mayúscula son propias del texto.

313 del 11 de octubre de 2021, declarando no probadas las excepciones denominadas: “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, FALTA DE TÍTULO Y CAUSA PARA PEDIR Y PAGO” propuestas por la CLÍNICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE; **declarando** probada la excepción de prescripción respecto de todo lo que se haya hecho exigible con anterioridad al 18 de marzo de 2018; **condenado** a la CLÍNICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE a reconocer y pagar a favor de LEIDY YOANNA ARISTIZABAL GÓMEZ por concepto de: CESANTÍAS \$41.909.667; INTERESES A LAS CESANTÍAS \$ 3.638.041; PRIMA DE SERVICIOS \$32.904.833; VACACIONES \$18.986.060; INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO 21.068.846; así como a reconocer y pagar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. a razón de un día de salario por cada día de mora, con base en un salario día de \$413.115 desde el 29 de mayo de 2020 y hasta por dos años; **absolviendo** a la demandada de las demás pretensiones de la demanda y **condenado** a la pasiva en costas.

Para arribar a tal decisión, la *A quo* sostuvo que, la prueba documental respecto a los pagos percibidos por la demandante, eran constantes y casi siempre laboraba las mismas horas. Así mismo, tuvo en cuenta la prueba testimonial, concluyendo que las declaraciones rendidas por Francia Elena Ortiz y Gloria Stefany Fernández traídos por la parte activa, dejaban ver que la labor de la demandante no era libre ni autónoma, ya que había un control sobre los egresos de las camas lo cual era verificado y coordinado por las directivas, además, las actividades de la demandante no se podían realizar en el momento que ella quisiera ni a cualquier hora del día, pues se debían cumplir unos indicadores. Que ella no podía escoger el piso donde realizar sus labores, sino que estaba encaminada a los cuidados especiales de la tercera edad que presentan enfermedades crónicas, existiendo un nexo entre la labor realizada y el área específica donde se encontraba y que las actividades de la demandante eran controladas por la médico Romo.

Indicó que, el testigo de la pasiva José Fernando Huertas, si bien es bastante ilustrado sobre el tema, brindó respuestas generales y nada específico sobre la demandante, pues se limitó a decir que a todos los especialistas les pasa lo mismo, lo único que dijo es que ella no tenía la obligación de aplicar esos parámetros. Así mismo, manifestó que él era coordinador y que cuando faltaba un especialista el llamaba a otro

para que revisara, que estaba pendiente de los pacientes.

Concluyó la juez que, los especialistas no eran tan autónomos pues de lo contrario no existiría un coordinador para revisar la atención de los pacientes, además, según se extrajo de los testimonios se coartaba la libertad del médico, pues recibía instrucciones de la médico Romo y del médico Huertas, lo que significa que está probado el elemento de la subordinación.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión, **recurrió la demandada**.

Sostuvo que, la Juez, dio por hecho cierto las manifestaciones de los testigos presentados por la parte demandante, descalificando de manera arbitraria los testimonios de la parte demandada y no tuvo en cuenta principalmente los documentos aportados por ambas partes al expediente.

Que, los documentos que presentó el testigo, doctor José Fernando Huertas, son fundamentales porque se demuestra que la doctora Aristizábal, tenía plena autonomía para cambiar sus condiciones en las cuales prestaba de servicio, porque se podía ausentar cuando quisiera, no tenía que pedir permisos.

Que, se desconoció que en realidad se pudo demostrar la existencia de un verdadero contrato de prestación de servicios, lo que generó que se tomara una decisión injusta en este caso.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto por la **parte demandada** respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el sub iúdice no es materia de discusión que: **I)** LEIDY YOANA ARITIZABAL GOMEZ prestó sus servicios personales en favor de la CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE, desde el 5 de mayo de 2017 hasta el 28 de mayo de 2020; **II)** el cargo desempeñado era de médica de la especialidad de geriatría; y, **III)** que recibía como remuneración la suma de \$90.000 la hora.

Problema Jurídico

El debate se circunscribe a establecer si la parte demandada logró probar la existencia de un contrato de prestación de servicios o si por el contrario se configuro un contrato realidad.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Al tenor del artículo 22 del C.S.T., una relación laboral es aquel vínculo contractual que existe entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. Para que se configure dicha relación laboral, se deben presentar los tres elementos inconfundibles consagrados en el artículo 23 *ibídem* que son: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

La actividad personal del trabajador, implica la realización de un trabajo o labor por parte de una persona natural; la dependencia o subordinación la considera la legislación, como el elemento característico del vínculo laboral, en desarrollo del cual surge una relación jerárquica que coloca al trabajador bajo la autoridad laboral del empleador y que se traduce en una serie de facultades y de deberes correlativos, pero dentro del marco del contrato de trabajo; y finalmente la remuneración o salario, tiene como finalidad retribuir el servicio subordinado prestado a favor del empleador.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia

del 5 de agosto de 2009, radicación 36549, reiterada en pronunciamiento del 8 de junio de 2016, radicación 47385, ha precisado:

“Al respecto, sea lo primero recordar que tal como de antaño lo ha adocinado la Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2º de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

De otro lado el artículo 24 ídem establece la presunción de existencia del contrato de trabajo, pero bajo el entendido que le corresponde demostrar la prestación del servicio a quien pretende el reconocimiento del vínculo laboral. En estos términos de antaño lo ha señalado la Corte Constitucional, en la Sentencia T – 063 de 2006. Magistrado Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

“Con relación a la nombrada presunción, la Corte ha señalado que es de naturaleza legal, de manera que puede ser desvirtuada por el empleador con la demostración del hecho contrario al presumido, esto es, probando que el servicio personal del trabajador no se prestó con el ánimo de que le fuera retribuido, o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. En consecuencia, al empleador se le traslada la carga de la prueba, caso en el cual el juez con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), tendrá que examinar el “conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.”.

Atendiendo las normas y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador demostrar: la actividad personal y extremos.

De igual modo no sobra advertir que en virtud de la aludida presunción, la carga probatoria de desvirtuar el trabajo subordinado se invierte en cabeza de quien se reclama la existencia del vínculo, situación que ha precisado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte

Suprema de Justicia, entre otras contenidas en sentencias del 24 de abril de 2012, rad. 39600, SL 10546 de 2014, SL 9801 y SL9156 de 2015, SL 1762, SL 1607, SL 1573, SL 1375 de 2018, SL 1664-2021 providencia última que fue reiterada en reciente sentencia SL 1639-2022 y en la que además se precisó lo siguiente:

“Resulta pertinente rememorar, que esta Sala de la Corte ha resaltado en múltiples determinaciones, que uno de los principios tuitivos del derecho del trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formas, incorporado a la cláusula constitucional 53 en donde se dispone en forma concreta que impera «la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales», decantado por vía de doctrina jurisprudencial, que es el que permite descartar las formas o las apariencias dadas por los particulares, para en su lugar dar valor a los vínculos que verdaderamente nacen del trabajo subordinado, y derivar de ellos las consecuencias jurídicas que prevé la disciplina, sin que por el solo hecho alegarse una vinculación a través de un contrato de otra naturaleza, y se exhiba el mismo, desvirtúe la presunción de la existencia de la relación laboral”.

(...)

“Ese pilar se ha desarrollado en tanto no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia del vínculo laboral, mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente”. (sentencia C-665/98 CC).

Por otro lado, el numeral 1º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que:

“DURACION INDEFINIDA. 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.”.

La legislación laboral, en consonancia con el aludido principio constitucional, prefija la existencia de un verdadero contrato laboral cuando se constate la concurrencia de sus tres elementos constitutivos y consustanciales, cuales son: i) la actividad personal del trabajador; ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador iii) un salario como retribución del servicio.

En cuanto al segundo de los señalados elementos, el máximo Tribunal de la Justicia Laboral ha precisado que, para establecer si hubo o no subordinación en desarrollo de la prestación de un determinado servicio, se debe verificar, entre otros criterios, por ejemplo: si el prestador de servicios tenía el deber de asistir a reuniones programadas por la empresa; si contaba con disposición de cumplir órdenes cuando se le impartieran; si sus funciones eran similares a las del personal de planta; si la asignación de turnos al prestador de servicios y al personal de planta no se diferenciaba de manera relevante; si el prestador de servicios estaba sujeto al poder disciplinario del favorecido por sus servicios.

Ahora bien, para que exista el elemento subordinación no es necesario que el empleador este dando órdenes permanentemente, si no que tenga la posibilidad de hacerlo en el momento en que lo crea necesario o conveniente a los fines de su empresa, respetando los derechos del trabajador.

Al respecto, la subordinación propia de un contrato de trabajo ha sido entendida como la *“aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”* (sentencia CSJ, SL, 1º julio. 1994, rad. 6258, reiterada en el SL, 2 agosto 2004 rad. 22259)

Caso Concreto

Para el presente caso se analizarán los testimonios de Francia Elena Ortiz, Gloria Estefani Fernández, José Fernando Huertas y Alba Lucy Romo

Escuchadas las declaraciones² de los testigos, empezando por la de Francia Elena Ortiz, se tiene que, es enfermera, ingresó a trabajar en la Clínica en el año 2018 y estuvo hasta junio de 2020, hacía parte del equipo de trabajo de la demandante porque desarrollaba sus tareas en la unidad de cuidado geriátrica. Sostuvo que, era la médico directa del

² El inciso quinto del artículo 46 del CPTSS prohíbe la reproducción escrita de las grabaciones.

área, llegaba a las 6:00 a.m. iniciaba con ellos la revista, revisaban a todos los pacientes y duraba en esa actividad hasta el mediodía. Que a las 10 a.m. debía tener la sala cuadrada al día en indicaciones, formulación y todo lo concerniente a los pacientes. Que a la demandante le decían que a las 10:00 a.m. tenían que tener todo listo.

Explicó que, esas tareas eran coordinadas y supervisadas por la médico Romo, médico Huertas y por el auditor, quienes le decían doctora ya formuló?, ya hizo el plan o le falta cambiar algo?. Así mismo manifestó que, ella (la demandante) era la cabeza principal de la sala por la experiencia, la complejidad del asunto, les daba todas las indicaciones para la atención de los pacientes, de igual manera se desempeñaba como docente, en virtud de un convenio que existía entre la Clínica y la Universidad Libre y tenía a cargo médicos de la Universidad Libre que hacían las prácticas y le daba capacitaciones al grupo de enfermería. Que ella escuchaba que la demandante les decía que tenía interconsultas.

Manifestó que, no existía ningún médico que cubriera a la demandante en caso de ausencia, además, los implementos y herramientas eran del hospital; que existen unos indicadores que debía cumplir por ende la demandante no tenía potestad decidir si aplicarlos o no. Que, ella recibió capacitaciones por parte de la demandante sobre el uso de catéter subcutáneo y circunstancias específicas sobre la atención a pacientes de la tercera edad. Finalmente indicó que, a la demandante le decían que, por qué el paciente no ha salido, o le preguntaban por los resultados de los exámenes, lo anterior, porque la Clínica tenía establecido que los pacientes no podían durar mucho tiempo en hospitalización.

Por su parte Gloria Estefani Fernández, indicó que, inició a trabajar en la Clínica en marzo de 2017 y terminó en julio de 2020; que médico asistencial en el área de hospitalización, mediante un contrato a término indefinido, que la demandante trabaja en la sala de cuidado crónico de la clínica; que los especialistas tenían generalmente un horario de 7:00 a.m. a 1:00 p.m., pero la demandante usualmente llegaba más temprano y que la hora de salida no siempre era a la 1:00 p.m., que a la demandante le tocaba efectuar revistas de cama, revisar pacientes,

hacer análisis de los casos, atendía interconsultas casi a diario, tenía que darle charlas de capacitación a las de enfermería, así mismo explicó que la clínica tiene un convenio de docencia asistencial con la Universidad Libre y ella les daba clases a los estudiantes, además, los internos que rotaban por el servicio eran responsabilidad de ella y tenía que asistir a reuniones administrativas.

Además, dijo que, la demandante en muchas ocasiones por la complejidad de los casos debía hablar con los familiares de los pacientes para informarles la situación y tomar decisiones, aunque a veces no lo hacía sola, pues se citaba a psicología, trabajo social y al médico asistencial que estuviera con ella de turno.

Que, los reportes y visitas cama por cama tenían que efectuarse hasta antes de las 10:00 a.m. porque de lo contrario le llamaban la atención, que las personas que controlaban la actividad de la demandante eran la médico Romo, médico Huertas y por el auditor; que la demandante no era independiente ya que, les ponían indicadores y tenían siempre que seguir unos parámetros, además la actividad de la demandante se tenía que realizar todos los días.

Que, ellos debían cumplir unos tiempos para pasar revista, pues la clínica les exigía que debían terminar a las 10:00 a.m., para al mediodía estar definiendo las salidas y en la tarde recibir ingresos, además, los pacientes por directriz de la clínica, no podía durar mas de 7 días hospitalizados.

Que, la jefe directa era la Dra. Alba Lucia Romo, estaba el auditor y el Dr. Huertas, quienes eran los que estaban vigilando que las funciones se cumplieran, además, las actividades eran fijas y diarias, no podía decidir qué días ir o no; que todos debían cumplir con los indicadores de la clínica para evitar gastos y procedimientos innecesarios trabajar en pro de optimizar los recursos.

En cuanto a la prueba testimonial de la parte pasiva, se tiene que José Fernando Huertas, manifestó que, es contratista desde el año 2015 en la clínica, indicó que, todos los especialistas están vinculados por Prestación de Servicios y la remuneración depende de las horas de

trabajo; que el especialista determina como distribuye su día, que tiene libertad en el horario y que siempre se pide que la revista se pase en la mañana a efectos de tener un mejor servicio.

Indicó que, no todo el tiempo se efectuaban las interconsultas; que en esa época había dos geriatras, por lo que había libertad y la demandante podía coordinar los días en los que no podía prestar el servicio; que había indicadores, pero negó que les fuera aplicado a los médicos y especialistas, que se llevaban por los entes de control como el movimiento de camas, movimiento administrativo, pertinencia, ocupación y esto se usa como muestras para detectar las falencias en la eficiente prestación del servicio y que de ninguna manera coartaba la autonomía médica, lo que se hacía era evaluar esos indicadores con los especialistas y que la clínica daba las herramientas para que no existiera factores de riesgo.

Con su testimonio anexó documentación que obra en el plenario de fls. 2 a 6 del archivo PDF 29 del cuaderno el juzgado del expediente digital, los mismos constatan que la demandante informaba los días que se iba ausentar y las personas que iban a realizar sus actividades, entre quienes se destaca la Dra. Yuli Motta, Dra. Paola Piedrahita, Dra. Diana Peralta, Dr. Luis Vélez, Dr. Alejandro Velásquez y Dr. David Perafan, comunicaciones que corresponden a las siguientes fechas 2 de agosto de 2018, 8 de enero de 2019, 3 de abril de 2019 y 3 de febrero de 2020.

Por su parte, la Dra. Alba Lucely Romo manifestó que, se desempeña como directora médica en la clínica Rafael Uribe Uribe, desde diciembre de 2015 mediante contrato a término indefinido; que conoció a la demandante porque ella era médico especialista y estaba contratada por Prestación de Servicios, que al igual que todos los especialistas prestaba sus servicios en el área de hospitalización, urgencias y consulta externa; que a todos los especialistas los contrataban por prestación de servicios y que la demandante desarrollaba sus actividades al igual que todos los especialistas en los horarios y disponibilidad que ellos informaban y que trabajaba en cualquier parte de la clínica, pero como van cogiendo afinidad en las actividades, ella quedó en el 8° piso donde se atienden pacientes adultos mayores con enfermedades crónicas de base.

Que la revista la podían hacer en cualquier momento, pero que ellos preferían que se hiciera en la mañana; que la demandante hacía interconsultas, pero podía escoger cuales atendía, que ellos mismos manifestaban la necesidad de capacitar al personal porque los médicos generales no tienen el conocimiento claro; que tienen un convenio con la Universidad libre para recibir a los estudiantes para hacer las prácticas pero que la clínica no tiene nada que ver con la asignación de docentes a la universidad porque son contratos diferentes; que ella podía ser fácilmente reemplazada inclusive la demandante manifestó que no quería trabajar fines de semana, por lo que trabajaban los otros internistas, así mismo, cuando ella requería ausentarse de los servicios les informaba y decía cuáles especialistas iban a realizar esas labores, que había dos internistas la Dra. Yuli Motta y el Dr. Perafan y que los estudios de cada caso eran autónomas de cada especialista, pues eran lo que más conocían del tema.

En este orden de ideas, al estar acreditada plenamente la prestación personal del servicio, correspondía a la demandada desvirtuar la presunción estatuida para el caso en el artículo 24 del CST, lo que brilla por su ausencia, pues resulta evidente que el demandante no tenía independencia ni autonomía para la ejecución de las labores, ya que para la realización de sus actividades debía cumplir estrictamente los indicadores y lineamientos establecidos por la CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE S.A.S., ya que debían pasar revista, le cuestionaban sobre los pacientes en virtud de la directriz de que no podían estar más de 7 días hospitalizado y tampoco podía por muto propio ordenar medicamentos o exámenes de alta complejidad, pues debía pedir autorización para ello, además, que todo era supervisado por la médico Romo, el Dr. Huertas y el auditor, así mismo, con las declaraciones de los testigos se evidencia que las actividades de la demandante eran permanentes y las mismas no se podían suspender, ya que se trataba de pacientes de la tercera edad con comorbilidades complicadas.

En conclusión, de las pruebas testimoniales se observa que la demandante estaba sometida a las órdenes e instrucciones por parte de la demandada, so pena de que se les impusieran los correctivos correspondientes, propio del poder sancionatorio con que cuenta el

empleador.

Finalmente, en cuanto a la documentación que allegó al momento de rendir su declaración el Dr. José Fernando Huertas y de los que se duele la demandada no fueron analizados, los mismos no logran derrumbar la subordinación, al contrario confirma la obligación de la actora de informar previamente a la Clínica a través de la Coordinación Médica Interna su ausencia justificada y los profesionales que en su reemplazo acudirían a cumplir con las labores a ella encomendadas, circunstancia que aunque no ocurrió en más de cuatro ocasiones en vigencia de la relación laboral, contó con el beneplácito de la demandada, pues no hay prueba que indique al respecto inconformidad alguna.

Así las cosas, no le asiste razón a la apelante, la sentencia recurrida será confirmada, con la inminente condena en costas de esta instancia a la parte vencida. Se fijarán como agencias en derecho a favor de **LEYDI YOANA ARITIZABAL GOMEZ** y a cargo de **CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE S.A.S**, la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000)

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la **Sentencia No. 313 del 11 de octubre de 2021**, proferida por el **Juzgado Doce Laboral del Circuito** de Cali, dentro del proceso de la referencia, conforme se dijo en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandante. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **LEYDI YOANA ARITIZABAL GOMEZ** y a cargo **CLINICA NUEVA RAFAEL URIBE URIBE S.A.S.**, la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000).

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

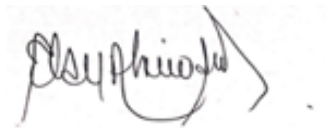
No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
ALVARO MUÑIZ AFANADOR
Magistrado



ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada