

## EDICTO

### EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

#### HACE SABER:

Que con fecha veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

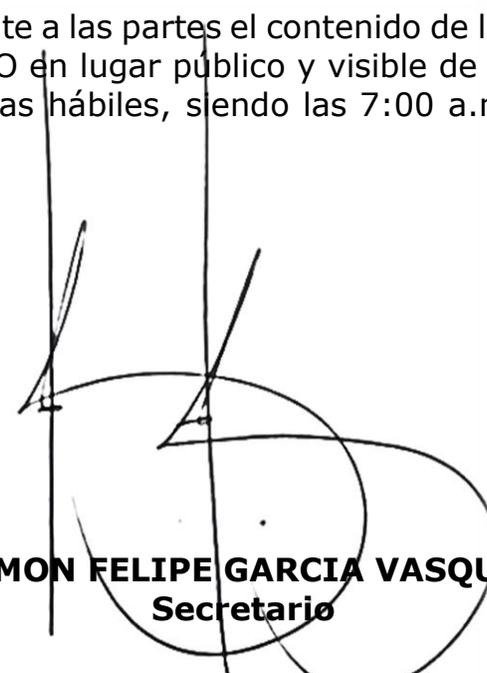
Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: RONALD FABIÁN COCOMA CUELLAR  
Demandado: CLÍNICA REINA ISABEL S.A.S.  
Radicación: 41551-31-05-001-2019-00198-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de noviembre de 2020, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito Huila, al interior del proceso seguido por RONALD FABIÁN COCOMA CUELLAR contra la CLÍNICA REINA ISABEL S.A.S., conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. COSTAS** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone costas en esta instancia en cabeza de la parte demandada dada la improsperidad de la alzada.

**TERCERO.** Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy seis (6) de diciembre de 2022.



**RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ**  
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 105 DE 2022**

Neiva, veintinueve (29) de noviembre dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE RONALD FABIÁN COCOMA CUELLAR  
CONTRA LA CLÍNICA REINA ISABEL S.A.S. RAD. No. 41551-31-05-001-  
2019-00198-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 13 de noviembre de 2020, por el Juzgado Único del Circuito de Pitalito -Huila, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda y se condenó en costas al extremo pasivo.

**ANTECEDENTES**

Solicita el demandante, previa declaración de la existencia de una relación laboral, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, que lo ató con

la demandada en el interregno comprendido entre el 26 de febrero de 2019 al 8 de abril de la misma anualidad; se condene a la encartada a reconocer y pagar los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales a que tiene derecho, la indemnización por despido injustificado de que trata el artículo 64 del C.S.T., las indemnizaciones por pago tardío de prestaciones sociales y no consignación de cesantías, los aportes a la seguridad social integral, la devolución de dineros retenidos por concepto de retención en la fuente, la indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado ultra y extra *petita*, así como las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que el 26 de febrero de 2019, suscribió contrato de prestación de servicios asistenciales con la enjuiciada para el desarrollo de actividades relacionadas con medicina general y cuidado de pacientes en traslado asistencial en ambulancia medicalizada.

Adujo que como contraprestación de los servicios prestados percibió la suma de \$5'000.000,00, mensuales.

Afirmó que las labores desarrolladas fueron ejercidas bajo la continua subordinación de la empresa contratante y que el servicio se prestó de forma personal con una disponibilidad de 24 horas.

Señaló que el 3 de abril de 2019, fue informado de la determinación de dar por terminado el vínculo contractual que lo ató con la encartada, sin que mediara justa causa para ello.

Sostuvo, que la demandada no le canceló la totalidad de las prestaciones sociales a que tiene derecho, ni los salarios de los meses de abril a diciembre de 2019, tampoco le efectuó cotizaciones a seguridad social integral.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito - Huila, mediante providencia del 16 de diciembre de 2019, y corrido el traslado de rigor, la sociedad Clínica Reina Isabel S.A.S., contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a las pretensiones del libelo genitor, y para tal efecto, formuló los medios

exceptivos que denominó inexistencia de la obligación y/o cobro de lo no debido y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 13 de noviembre de 2020, resolvió:

**"PRIMERO: DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el señor Ronald Fabián Cocoma Cuellar y la demandada Clínica Reina Isabel como empleadora, el cual se llevó a cabo desde el 26 de febrero al 8 de abril del 2019.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada Clínica Reina Isabel S.A.S., a pagar [al] demandante Ronald Fabián Cocoma Cuellar como consecuencia del contrato de trabajo declarado en el numeral Primero las siguientes acreencias laborales:

- CESANTIAS .....\$ 569.444
- INTERESES A LAS CESANTÍAS .....\$ 7.782
- PRIMA DE SERVICIOS .....\$ 569.444
- VACACIONES .....\$ 284.722.

**TERCERO: CONDENAR** a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa a favor del demandante que está dispuesta en el Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo a saber de \$43.000.000 de pesos.

**CUARTO: CONDENAR** a la demandada al pago de la indemnización moratoria dispuesta en el Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo a saber de un día de salario, ello es \$166.666 pesos por cada día de mora desde el 09 de abril del 2019 hasta por 24 meses. Si al cabo del mes 24 no se ha cancelado lo adeudado, debe cancelar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia.

**QUINTO: CONDENAR** a la demandada Clínica Reina Isabel S.A.S., a consignar los aportes pensionales a que tiene derecho el demandante por la relación laboral que se dio desde el 26 de febrero al 08 de abril del 2019, en la administradora de pensiones a la que se encuentre afiliada teniendo en cuenta como salario la suma de \$5.000.000 de pesos, previo al cálculo actuarial que realice el fondo de pensiones.

**SEXTO: DENEGAR** las restantes pretensiones de la demanda..."

Lo anterior, al considerar que en el presente asunto la parte actora logró activar la presunción de la existencia del contrato de trabajo sin que la enjuiciada lograra derruirla, sumó a ello, que la relación de trabajo estuvo provista de subordinación en tanto el demandante no fue autónomo en la labor desempeñada, aunado que debió cumplir un horario de trabajo.

Inconformes con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación, el que fue concedido en el efecto suspensivo.

### **FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

El apoderado de la parte demandada petitionó la revocatoria de la sentencia apelada, para en su lugar, denegar las pretensiones de la demanda. Para tal efecto sostiene que

existe una ausencia de valoración probatoria por cuanto para soportar la decisión el *a quo* tomó el dicho de la parte actora sin tener en cuenta lo depuesto por la representante legal de la Clínica Reina Isabel S.A.S., suma a ello, que debió desestimarse el testimonio de quien figura como novia del promotor del proceso por cuanto es evidente que aquella denota una animadversión en contra de la demandada; así mismo, estima que el simple hecho de demostrarse la prestación personal no conduce a la existencia de un contrato de trabajo, puesto que en el contrato de prestación de servicios también se presenta dicha prestación personal, debiéndose entonces acreditar la subordinación.

Por último, afirma que no existe elementos demostrativos de la mala fe, puesto que la contratación usada por la entidad se encuentra avalada por la ley y la jurisprudencia.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar si entre el demandante y la Clínica Reina Isabel S.A.S., existió un vínculo de carácter laboral. De resultar afirmativa la anterior premisa, estudiar la procedencia del reconocimiento y pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T.

Para empezar, imperioso resulta remitirse al contenido del artículo 53 de la Constitución Política, el cual consagra el principio de la primacía de realidad sobre las formas, prerrogativa de nutrido desarrollo jurisprudencial, que básicamente se funda en el reconocimiento de la posición desfavorable del trabajador, por la que ante la discrepancia en lo acordado entre las partes, (materializado en acuerdos o documentos) y lo que en verdad sucede en la práctica, prima esto último, siempre y cuando le sea más favorable al trabajador.

En ese contexto, interesa a la Sala señalar que de acuerdo con el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, la existencia de un vínculo laboral se verifica con la

determinación de tres requisitos esenciales, a saber: i) la actividad personal del trabajador; ii) la continuada subordinación o dependencia y, iii) el salario como contraprestación del servicio.

Entretanto el artículo 24 ibídem, consagra una presunción legal, según la cual, toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo y la consecuencia de su aplicación, es la inversión de la carga de la prueba, es decir, que una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio, dentro de unos determinados extremos temporales, incumbe al demandado desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada, siendo este el criterio jurisprudencial imperante.

Al respecto, bien vale la pena traer a colación lo enseñado por el órgano de cierre en materia laboral en la sentencia con radicación interna 39259 de 17 de abril de 2013, en la que en un caso de similares contornos al aquí analizado adoctrinó:

*"...para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal prevista en el citado CST Art. 24... 'Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo'.*

*Lo anterior significa, que al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario".*

Efectuadas las anteriores precisiones, y con el ánimo de desatar la problemática paleteada en esta segunda instancia, oportuno resulta para esta Corporación efectuar un análisis pormenorizado de las pruebas que fueron incorporadas tanto con la demanda como su contestación, y para tal efecto, se tiene que a folios 10 a 22 del informativo reposa contrato civil de prestación de servicios profesionales 1912, suscrito por los aquí intervinientes, cuyo objeto se estructuró en que "**EL CONTRATISTA** se obliga a ejercer mediante su experiencia profesional y técnica, con plena autonomía e independencia, la prestación de servicios profesionales y asistenciales como **MÉDICO GENERAL** a favor de los usuarios que indique **EL CONTRATANTE**", y en la cláusula tercera de dicho documento, establece como obligaciones del contratista, entre otras, "a) Prestar sus servicios profesionales de forma exclusiva en la especialidad contratada a todos los pacientes que acrediten debidamente su derecho a

*ser atendidos con, la prevención, diagnóstico, tratamiento, con estándares de calidad, oportunidad y eficacia".* Seguido, en el clausulado décimo primero del referido documento, se establece que *"El valor del presente contrato será de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) MENSUALES **por traslado asistencial en ambulancia medicalizada a cualquier destino nacional con disponibilidad de 24 horas al día los 7 días de la semana**; los anteriores valores son pagaderos mensualmente previa radicación y aceptación de la correspondiente cuenta de cobro por parte del CONTRATANTE en las instalaciones del mismo..."*.

Al mismo tiempo, la cláusula décimo quinta del contrato de prestación de servicios prevé que *"**EL CONTRATISTA** no podrá ceder derechos ni obligaciones que adquiera en virtud del presente contrato a persona natural o jurídica, ni subcontratar la actividad relacionada con el objeto del presente contrato, sin consentimiento y autorización expresa y por escrito de **EL CONTRATANTE**"*.

Pues bien, en lo que atañe a la prestación personal del servicio, las declaraciones de parte y los testimonios vertidos en el proceso fueron diáfanos en establecer que Ronald Fabián Cocoma Cuellar prestó sus servicios a favor de la demandada como médico general en el traslado asistencial de pacientes en ambulancia medicalizada, e incluso como médico en el área de hospitalización, tal es el caso de la Representante Legal de la enjuiciada, quien al cuestionársele respecto de la gestión desplegada por el demandante en la referida unidad de hospitalización, afirmó que *"Sí señor, de acuerdo a lo comentado por el director médico, tuvimos la necesidad de unas horas en hospitalización y por voluntad de él, él nos ayudó en unos turnos"*.

Frente al elemento de la remuneración, observa la Sala que este presupuesto está acreditado en el expediente con la incorporación del contrato de prestación de servicios profesionales, en el que se advierte que la remuneración pactada ascendió a la suma de \$5´000.000,00 mensuales.

En torno al elemento de subordinación o dependencia, el demandante y la testigo Paula Cristal Ramírez Torres, al unísono manifestaron que el promotor del proceso debía encontrarse en disponibilidad total las 24 horas del día los 7 días de la semana, y si bien en interrogatorio de parte la Representante Legal de la demandada respecto de ese eje temático manifestó oposición al referir que *"No señor, no doctor, él solo cuando teníamos remisión se llamaba y se coordinaba con él el traslado, en ese momento como le digo, si él no tenía disponibilidad, ubicábamos otro, o él podía ubicar un tercero para que le hiciera el traslado"*, lo cierto es, que lo aseverado por el demandante y la referida testigo se acompasa con

lo establecido en la cláusula décima primera del ya tantas veces referido contrato de prestación de servicios.

De otro lado, en lo que refiere a la disponibilidad, debe precisar la Sala, que aun cuando el párrafo segundo del clausulado décimo sexto del contrato de prestación de servicios profesionales previó la posibilidad de contratación por parte del demandante de personal para la ejecución de la gestión contratada, no puede perderse de vista que tal atribución fue limitada en la cláusula décimo quinta del mismo documento, al disponer que "**EL CONTRATISTA** no podrá ceder derechos ni obligaciones que adquiera en virtud del presente contrato a persona natural o jurídica, ni subcontratar la actividad relacionada con el objeto del presente contrato, sin consentimiento y autorización expresa y por escrito de **EL CONTRATANTE**", supuesto de hecho que riñe con la independencia al actor respecto de la manera en que puede ejecutar el objeto contractual, pues para subcontratar con personas jurídicas o naturales debía mediar autorización del contratante, encontrándose entonces el actor sujeto a la disponibilidad 24/7.

Bajo esa orientación, al implementarse el tema de la disponibilidad las 24 horas, los 7 días de la semana, y al imponérsele al promotor de la acción la previa autorización para subcontratar las labores ejercidas, se desbordaron los límites propios de una contratación civil y autónoma, y es que en este punto, no desconoce la Corporación que en tratándose de contratos de prestación de servicios profesionales existe la posibilidad de impartir directrices e incluso horarios de prestación del servicio, empero tales facultades están limitadas a que las mismas no se conviertan en una verdadera subordinación.

Sobre el particular, vale la pena traer a colación lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 3126 de 2021, con ponencia del Magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez, oportunidad en la que la alta Corporación al estudiar la configuración de un contrato realidad, enseñó que "*De modo que es totalmente factible 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. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo*".

En ese contexto, para la Sala, en el presente asunto la demandada desbordó la facultad que se le otorgaba de impartir directrices y horarios de labor, en la medida que, al

exigir una disponibilidad total del demandante, sin que aquél contara con la discrecionalidad para subcontratar las obligaciones pactadas, se desdibujó la independencia del contratista y se incursionó en la subordinación propia de la relación obrero patronal, pues el promotor del proceso no podía disponer libremente de su tiempo para ejercer la profesión o incluso para dedicar espacio a actividades propias de la vida personal, confeccionándose así el elemento distintivo propio del contrato de trabajo.

Y si a eso se le suma que, para el mes de marzo de 2019, el actor fue destinado para ejercer funciones que no estaban contempladas en el contrato de prestación de servicios, como lo fue cubrir turnos en el área de hospitalización, es que deviene clara la mutación contractual y pone en el plano de la realidad, la existencia de una relación subordinada propia de aquellas regladas en la legislación sustantiva laboral; y es que si bien, la demandada alegó que las horas en hospitalización eran consensuadas con los médicos y que para ello, se cancelaba horas adicionales, tal dicho no fue soportado por medio probatorio alguno, más lo que sí se acreditó fue que el actor dejó de desarrollar la labor contratada para ejercer actividades propias de la institución hospitalaria en el mismo periodo en que debía estarse ejecutando la labor pactada en el contrato de prestación de servicios.

Por último, a fin de desentrañar la existencia de una verdadera relación obrero patronal, se establecieron ciertos lineamientos que son propios de la relación de trabajo y no de una relación civil como lo son el suministro de insumos de trabajo y la facilitación de las ambulancias de la empresa para la ejecución del objeto contractual, desdibujándose de esta manera la independencia propia de los contratos civiles de prestación de servicios.

Ahora bien, comoquiera que la parte recurrente censura la prueba testimonial de Paula Cristal Ramírez Torres, al considerar que puede tener interés dada la relación que sostiene con el actor, así como la evidente desavenencia que ostenta frente a la compañía, pertinente resulta precisar, que no encuentra esta Corporación argumentos que permitan desestimar lo depuesto por la referida testigo, pues si bien existe una relación sentimental que la ata con el promotor del proceso, y que en virtud de ello, su declaración podría verse comprometida, al examinarse su dicho, no se advierte actuar tendiente a favorecer al promotor del proceso, por el contrario, lo por aquella

afirmado se acompasó incluso con lo narrado por la representante legal de la enjuiciada, en aspectos tales como la prestación del servicio, las labores ejecutadas, entre otras, razones más que suficientes para desestimar la tacha formulada por la recurrente.

Los argumentos expuestos son suficientes para confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

### **SANCIÓN MORATORIA**

Persigue la parte demandada la revocatoria de la condena por concepto de sanción moratoria, al considerar que la entidad obró de buena fe en la medida que contrató al demandante mediante una modalidad prevista por la ley, y que en manera alguna pretendió desconocer los derechos laborales que le asistirán al demandante, en tanto la relación que los ató fue de estirpe civil y no laboral.

Para resolver, se tiene que la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., tiene origen en el incumplimiento del empleador respecto de las obligaciones con su trabajador, específicamente, salarios y prestaciones sociales. Tal resarcimiento es de naturaleza eminentemente sancionatoria, y su imposición, está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa que, para la aplicación de esta sanción, en cada caso es el Juzgador quien debe analizar si la conducta tardía del dador del laborío estuvo desprovista de buena fe, es decir, si tuvo la intención de desconocer abiertamente los derechos de su trabajador.

Tal como lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia del 30 de abril de 2013 radicación 42466, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve la buena fe *"equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"*.

Al examinar las pruebas incorporadas al informativo, se advierte que no hay justificación alguna que permita establecer que la demandada obró con buena fe al omitir el pago de las prestaciones y demás derechos que le asisten al actor, se suma a lo anterior, que la sola creencia de encontrarse inmerso en un contrato de prestación de servicios, no da paso indefectiblemente a considerar la buena fe patronal, por el contrario, demuestra que al conocer las labores desplegadas, la forma en su realización y los lineamientos impartidos, por el término de la relación laboral, decidió continuar con aquella forma errada de contratación, tal como lo enseñó la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia con radicación 44370 de 2012.

Así entonces, al no haberse acreditado el actuar de buena fe por parte de la Clínica demandada, único capaz de eximirlo de la sanción moratoria, se abre camino a la sanción estatuida en la norma que regula la materia, razón por la cual se confirmará la sentencia recurrida en este aspecto.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrá costas en esta instancia en cabeza de la parte demandada dada la improsperidad de la alzada.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 13 de noviembre de 2020, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito Huila, al interior del proceso seguido por **RONALD FABIÁN COCOMA CUELLAR** contra la **CLÍNICA REINA ISABEL S.A.S.**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, se impone costas en esta instancia en cabeza de la parte demandada dada la improsperidad de la alzada.

**TERCERO:** Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada



**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada



**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala Civil Familia Laboral  
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3a8acc2f320f92b91979304f7031f308af5721cf337c500539e370675c725127**

Documento generado en 29/11/2022 04:19:33 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**