



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Veintiocho (28) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario laboral
Radicación:	19-001-31-05-002-2020-00192-01
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán– Cauca
Demandantes:	FRANCISCO ALEXANDER PEREZ RENGIFO
Demandada:	CLINICA LA ESTANCIA S.A.
Segunda instancia:	Apelación sentencia
Asunto:	Confirma Sentencia–Contrato de trabajo
Sentencia escrita No.	015

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 12 de mayo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán – Cauca.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

En el libelo introductorio se pretende: **i)** declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido y sin solución de continuidad desde el 13 de diciembre de 2010 hasta el 30 de junio de 2019, **ii)** declarar que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral y sin justa causa por el empleador; en consecuencia, **iii)** se condene a la demandada, al reconocimiento y pago desde el 13 de diciembre de 2010 hasta el 30 de junio de 2019 y con base en el último salario percibido, de las prestaciones sociales, horas extras y recargos dominicales y festivos, cesantías e intereses a las cesantías y sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, reintegro de los aportes efectuados al Sistema de Seguridad Social Integral, reintegro de los dineros por impuesto de retención en la fuente indexados, indemnización del artículo 64 del C.S.T. y demás derechos

conforme a las facultades ultra y extra petita; así como las costas procesales y agencias en derecho.

2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Informa que laboró de manera personal en las instalaciones y con los equipos médicos de la IPS demandada, utilizando los implementos suministrados por la Clínica, en calidad de médico internista, suscribiendo contratos sucesivos e ininterrumpidos de prestación de servicios profesionales por un periodo de 9 años y 6 meses, desde el 13 de diciembre de 2010 hasta el 30 de junio de 2019, en que la accionada le notificó la finalización de su relación de trabajo, con una asignación mensual de \$17.110.800, y bajo subordinación atendiendo las órdenes de sus superiores y de las autoridades administrativas de la Clínica, en un horario de lunes a sábado con una carga laboral de 12 horas, turnos que por la cantidad de pacientes superaba las 48 horas semanales que le generaron ansiedad y depresión y sin reconocimiento de su trabajo extra.

3. Contestaciones de demanda.

3.1. CLINICA LA ESTANCIA S.A.

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda y sostuvo que no existió una relación laboral entre las partes, sino una relación contractual de carácter civil de prestación de servicios de salud en calidad de médico internista, a través de contratos de naturaleza civil con cláusulas penales, solución de conflictos y exclusión de la relación laboral, cuyos honorarios fueron cobrados con factura de venta de servicios y que el galeno prestaba servicios en otras instituciones como el Hospital San José de Popayán, resalta que la disponibilidad de horas para el cubrimiento del servicio fue elaborada por el médico de acuerdo con su propia disponibilidad y debía cumplir las obligaciones del contrato con los equipos de la Clínica según lo pactado en los contratos, explica que la terminación del contrato se efectuó conforme a los literales e) f) y g) del contrato. Finalmente propuso excepciones de fondo¹.

4. Decisión de primera instancia.

A través de la sentencia que se revisa el A quo negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante.

¹ Inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, compensación, prescripción, inexistencia de la mala fe, mala fe de parte del demandante, la innominada.

Para adoptar tal determinación, argumentó que la valoración conjunta de la prueba documental y las declaraciones, está acreditada la prestación personal del servicio por parte del demandante; pero no los elementos propios del contrato de trabajo, al no encontrarse probada la subordinación del artículo 23 del C.S.T., pues la presunción del artículo 24 del C.S.T. fue desvirtuada, entre otros, porque de 2010 al 31 de junio de 2019 prestó servicios como médico especialista internista con la Clínica la Estancia S.A. y entre 2010 y 2019 también prestó su servicios especializados para el Hospital Universitario San José de esta ciudad y en el año 2016 por 1 o 2 meses atendió ocasionalmente consulta externa en la IPS Minga y entre 2010 y el 2014 prestó servicios como docente hora cátedra de la Universidad del Cauca. Sin que se dé la figura de concurrencia de contratos del artículo 25 del C.S.T. o coexistencia de contratos del artículo 26 ídem.

5. Recursos de apelación.

5.1. Apelación demandante.

Manifiesta su inconformidad frente a la sentencia, al considerar que no fueron valoradas adecuadamente las pruebas practicadas, pues se discute la existencia de un contrato laboral enmascarado en sucesivos contratos civiles, durante más de 9 años en que el demandante ejecutó actividades de carácter misional en la Clínica la Estancia, quedando probados los 3 elementos del artículo 23 del C.S.T., como la prestación personal del servicio que no puede ser delegada en otra persona diferente, el salario y la subordinación alegando que la demandada escondió la prueba solicitada mediante petición elevada antes de la presentación de la demanda, para demostrar las órdenes permanentes y no transitorias que recibía el actor, no se tuvo en cuenta el testimonio del doctor Benítez quien explicó que los médicos estaban en plena disposición de la accionada durante los turnos, eran unas órdenes de obligatorio cumplimiento. Al declararse probada la prestación personal del servicio debió declararse probada la presunción del artículo 24 del C.S.T. Se le da una tarifa legal a la respuesta del Hospital San José.

6. Trámite de segunda instancia

6.1. Alegatos de conclusión.

El apoderado judicial de la parte demandante, previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 13 de Ley 2213 de 2022, solicitó se revoque la sentencia impugnada, al considerar que encontrándose probada la prestación personal del servicio, el trabajador tiene a su favor la presunción de la

subordinación del artículo 24 del C.S.T., que, a su vez, invierte la carga de la prueba y en este caso el empleador no logró demostrar que el demandante ejecutó su labor de manera independiente y autónoma. Al contrario, de la valoración correcta de las pruebas: constancias laborales, cuadros de turnos, contratos de prestación de servicios, mensajes a su correo electrónico, la declaración del demandante como el testimonio del doctor Federico Benítez Paz, se demuestran los 3 elementos del contrato de trabajo.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar puntos que no fueron materia de apelación.

2. Problema jurídico.

De acuerdo con el objeto de la apelación, corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Se encuentra demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo y, en consecuencia, hay lugar a revocar la sentencia que negó las pretensiones de la demanda?

3. Respuesta al interrogante planteado.

La respuesta al interrogante será **negativa**. La tesis de la Sala se orienta a confirmar la decisión de primer grado. Lo anterior, como quiera que, si bien los medios probatorios enunciados por la censura demuestran inequívocamente la prestación del servicio por parte del demandante durante el periodo objeto de estudio, paralelamente también están acreditadas las condiciones de independencia y autonomía en que se ejecutó el servicio al interior de la entidad, sin que de ella pueda inferirse un poder subordinante o sancionatorio de parte del personal del centro médico frente al accionante.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. Contrato de trabajo y elementos para su configuración:

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como: *“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...”*.

A su turno, el artículo 23 *ibidem* señala que el vínculo contractual laboral se caracteriza por la concurrencia de tres elementos de forzosa existencia para su configuración, a saber: **i)** La actividad personal desplegada por el trabajador, entendida como la ejecución, de manera directa de una labor en favor del empleador; **ii)** La continuada subordinación o dependencia, como aquella potestad que tiene el empleador de impartir órdenes, directrices o instrucciones al trabajador en cuanto al tiempo, modo y lugar para la ejecución de la actividad contratada, y el deber correlativo de éste de acatarlas; y **iii)** Un salario como contraprestación económica a la labor realizada.

De tal forma que: *“Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, 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”*.

Importa aclarar que la jurisprudencia consolidada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que al darse por demostrada la prestación personal del servicio se presume la existencia de un contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 del C.S.T., lo cual acarrea como consecuencia que el trabajador se vea relevado de la obligación de acreditar la subordinación jurídica, en virtud de la inversión de la carga de la prueba, tal como lo indicó la Alta Corporación en la sentencia del 5 de agosto de 2009 Rad. 36549.²

Corresponderá entonces en cada caso examinar si del conjunto de los hechos y de los diferentes medios probatorios que reposan dentro del plenario, se deriva la existencia de un contrato laboral y la aplicación de la presunción legal prevista en el artículo 24 ya referenciado, y si obra prueba con la cual dicha presunción sea desvirtuada.

²*“En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, 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 demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*

De igual forma la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el trabajador además asume otras cargas procesales, como probar los extremos temporales, jornada de trabajo, trabajo suplementario (Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Sala de Casación Laboral, CSJ. Sentencia SL3099 del 12 de septiembre de 2018. Rad. 57933. MP Jorge Prada Sánchez)³

En lo que concierne a la continuada subordinación o dependencia, la Sala de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema se pronunció en la sentencia *SL17295 de 11 de octubre de 2017. Radicación 49423, con ponencia del Magistrado DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ*⁴.

3.1.2. Libre convencimiento.⁵

El artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, confiere al juzgador la posibilidad de formar libremente su convencimiento *«[...] inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes»*, sin someterse a una tarifa legal para la valoración de las pruebas. Tema sobre el cual nuestro máximo órgano de cierre en materia Laboral se pronunció en sentencia del 1º febrero 2011, radicación 38336.⁶

³ "Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros".

⁴ Corresponde en esta instancia demostrar que efectivamente que (sic) el segundo elemento y el más importante cual es la subordinación o dependencia que tiene un trabajador sobre su empleador se encuentra ampliamente demostrado no solamente en la prueba testimonial sino también en la prueba documental arrimada a la actuación, veamos porque de este hecho demostrado y no reconocido por el juzgador (sic).

Nos dice el diccionario jurídico colombiano que (sic) significa subordinación y a las voces del mismo se menciona así "sujeción a la orden, mandato o dominio de otro."

La denominación subordinación se ha entendido como un poder jurídico permanente que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la posición de reglamentos (sic), en lo relativo en la manera en que este debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Que (sic) igual forma y concluyendo sobre la subordinación o dependencia, no es nada menos o nada más la disponibilidad permanente a que está sometido el trabajador frente a su empleador y este último frente a su trabajador en el direccionamiento, ordenes, instrucciones y demás aspectos relativos a ese poder disciplinario que el empleador impone, para asegurar el cumplimiento de órdenes y funciones por parte del subordinado, también se tiene en cuenta como aquella facultad intrínseca en el contrato mediante la cual se autoriza expresamente el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, imponiendo se repite por parte del empleador a su trabajador ordenamientos internos en la empresa.

⁵ Sentencia SL11325-2016 Radicación 45089 Mag. Ponente: GERARDO BOTERO ZULUAGA Bogotá, D.C., 1º de junio |de 2016.

⁶ También se ha entendido que dentro del marco de libertad valorativa que el artículo 61 del ordenamiento adjetivo del trabajo le confiere, el fallador de instancia puede escoger cuáles de los elementos demostrativos incorporados al expediente le ofrecen mayor credibilidad, e incluso puede restarle todo mérito de convicción a otros, sin que ello comporte una decisión discrecional equivocada, ni arbitraria. [...] Dilucidar la Corte cuál de las pruebas aportadas al proceso tendría un mayor grado de convicción para el Tribunal respecto de los hechos litigiosos, desconocería la facultad de apreciar libremente las pruebas y formarse el convencimiento que tienen los falladores de instancia.

4. Caso en concreto.

En el presente asunto, tal como lo señaló el A quo y lo sostiene el recurrente, se acredita la prestación personal de servicios profesionales del demandante en la especialidad de medicina interna desde el 13 de diciembre de 2010, a través de las certificaciones expedidas por la Jefe de la Unidad Jurídica de la Clínica la Estancia el 14 de junio de 2011, 24 de octubre de 2014, 4 de julio de 2012, 5 de junio de 2018⁷, cuadros de turnos urgencias medicina interna de diciembre de 2010, febrero, marzo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2011, enero, febrero, abril, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2012, enero, marzo, mayo, septiembre, diciembre de 2013, enero, febrero, junio, septiembre de 2014, febrero, julio, agosto, septiembre, noviembre de 2015⁸; durante unos extremos temporales aceptados por la demandada en su contestación⁹; así como comprobantes de pago de marzo, abril, mayo de 2011, septiembre, noviembre de 2013, septiembre, octubre de 2014, extracto cuenta ahorros demandante de septiembre, diciembre de 2017, resumen factura a 31 de diciembre de 2016 expedido por el Departamento de Contabilidad de la accionada.

En tal sentido y estando probado que el demandante puso a disposición de la demandada, desde el 13 de diciembre de 2010 hasta el 30 de junio de 2019, su fuerza de trabajo personal, se presume en su favor, la existencia de un contrato de trabajo, en virtud de lo consagrado en el artículo 24 del CST. Por lo que el punto central del análisis consiste en determinar si la sociedad demandada derribó esa presunción, mediante la prueba de que el servicio contratado se ejecutó con libertad y autonomía técnica, científica y directiva.

No obstante, debe recordarse que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Y en esa búsqueda de la verdad real, una vez las pruebas han sido aportadas a un proceso forman parte del mismo, con independencia de cuál de las partes la haya

⁷ Expediente digital -Carpeta 01PrimeraInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.05CARTA LABORAL 2011, 06CARTA LABORAL 2014, 07CARTA LABORAL JULIO 2012, 08CARTA LABORAL JUNIO DE 2018.

⁸ Expediente digital -Carpeta 01PrimeraInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.11CORREOS HOTMAIL.

⁹ **“AL HECHO 1.1. ES CIERTO.** En virtud de la relación contractual de carácter civil - PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD, en calidad de médico internista, una relación contractual del orden laboral no ha existido entre las partes” y por los cuales recibió una retribución en dinero, según cuentas de cobro de abril, mayo, junio, noviembre y diciembre de 2012, agosto de 2013” - Expediente digital -Carpeta 01PrimeraInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.CUENTAS 12,13,14,15,16 y 18.

aportado y qué efectos tenga para ese aportante; pues el juez debe valorarlas todas para fundamentar su decisión.

Conforme a lo anotado y atendiendo a que el apelante considera que el A quo incurrió en una indebida valoración de las pruebas, que a su juicio resultaban determinantes para inferir las condiciones de subordinación y dependencia a las que estuvo expuesto su representado mientras desempeñó el cargo de médico especialista en la IPS accionada, se procede a su revisión.

En ese orden, primeramente se rememora que el actor se obligó a satisfacer la necesidad específica de la Clínica, de acuerdo con el **contrato civil por evento de actividades profesionales No.126-10** suscrito por el demandante como persona natural el 13 de diciembre de 2010 hasta el 31 de marzo de 2011¹⁰, en el que se compromete a prestar sus servicios en la especialidad de medicina interna, con autonomía e independencia técnica, bajo los parámetros de calidad definidos conjuntamente y establecidos en la Ley y normatividad reglamentaria, conforme al manual de actividades, procedimientos e intervenciones del SGSSS y por el tiempo establecido en el anexo técnico No. 001: según coordinación realizada en el área de consulta externa acorde con su disponibilidad, con un promedio mínimo de 20 horas.

Respecto a esta clase de contratos, la Jurisprudencia Laboral ha referido:

“Al respecto, esta Sala ha enseñado que la existencia de un contrato civil de prestación de servicios profesionales en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista ni que la delegación de actividades que impliquen representación del empleador conlleve indefectiblemente concluir que se está en presencia de un contrato de trabajo (CSJ SL, 27 feb, 2007, rad, 28992).

En sentencia CSJ SL 13 oct. 2005, rad. 23721 aseveró:

[...] Lo anterior se dice porque definitivamente la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio civil realiza sobre la ejecución de las obligaciones derivadas del mismo, en ningún caso es equiparable a los conceptos de ‘subordinación y dependencia’ propia de la relación de trabajo, pues estas últimas tienen una naturaleza distinta a aquellos.

En el mismo sentido, en sentencia CSJ SL663 -2018, precisó:

Al respecto, es de recordar que si bien en el contrato de prestación de servicios no existe subordinación jurídica, sí es dable que en algunas ocasiones se configure una especie de subordinación técnica, es decir, que el contratista puede recibir del contratante, instrumentos o instrucciones fundamentales para el desarrollo de su labor a fin de cumplir con estándares obligatorios que, como en el caso, están enmarcados en políticas de salud, tal y como ya lo ha explicado esta Sala, por

¹⁰ Carpeta 01PrimeraInstancia.22CONTRATO126-10-expediente digital.

ejemplo en sentencia CSJ, SL 13020-2017. Ello, se afianza también con lo dispuesto en el numeral 5.º de la cláusula 2.ª del citado contrato, que dispone que la demandante deberá «mantenerse informada y actualizada constantemente acerca de innovaciones pertinentes a la prestación del servicio objeto del contrato».

Ahora, tal y como lo concluyó el Tribunal si bien la empresa en algunas ocasiones debía dar instrucciones a la accionante en cuanto a la utilización de los equipos láser, estas no podían catalogarse como órdenes en estricto sentido, pues «era lógico pensar que, para la utilización de un elemento de estos, deba recibir, una serie de instrucciones, para su buen funcionamiento».

Lo dicho, tiene relevancia si se tiene en cuenta que aunque el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo cual lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades; no significa que en este tipo de contratación esté vedada la generación de instrucciones, pues es viable que en función de una adecuada coordinación enmarcada en políticas de salud obligatorias y en el manejo de equipos de alta tecnología -y no en la imposición de los estándares de la empresa accionada-, se puedan solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Lo importante, es que dichas acciones no desborden su finalidad a punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo.”

Se observa entonces que la intención inicial plasmada en el contrato suscrito entre las partes no fue laboral sino la de un contrato de naturaleza civil de prestación de servicios médicos especializados.

Entre estos medios probatorios también se encuentran lo afirmado por el demandante FRANCISCO ALEXÁNDER PÉREZ RENGIFO quien informó que suscribió contrato de prestación de servicios con la demandada hasta el 30 de junio de 2019 como médico internista, también prestó servicios mediante turnos de 6 o 12 horas los fines de semana en el Hospital San José de Popayán desde el año 2010 hasta 2019, salía de post turno de la Estancia y en la tarde se iba para el Hospital y hacía consulta ocasional en la IPS Minga en el año 2016 durante aproximadamente 2 meses. Explicó que generalmente en la Estancia tenían turnos pre establecidos y trabajaba los lunes en el día, a veces los martes en la mañana y noche, el miércoles descansaba entonces por la tarde ocasionalmente iba al San José, el jueves hacía mañana en la Estancia y por la tarde ocasionalmente hacía turno en el San José los viernes de 7:00 a.m. hasta 7:00 p.m. en la Clínica, los fines de semana cuando estaba sin horas en la Estancia, se iba para el hospital.

Respecto al horario en la Clínica, indicó que los turnos generalmente ya estaban casi predichos “*habíamos acordado realizarlos por días*” entonces yo me ocupaba los lunes en el día, los martes en mañana, las noches de los martes al otro día salía, ocasionalmente hacía refuerzos en la clínica o sea seguía derecho para

atender algunas horas en la mañana que no estuvieran cubiertas, los jueves hacía generalmente las tardes y los viernes los días”. Explica que *“hacían acuerdo entre internistas para cambiar turnos y le informaban al coordinador.”* Afirmó que los internistas que prestaban servicios en la Estancia también lo hacían en otros lugares pues no tenían exclusividad con la demandada. Indicó que el valor del pago dependía del valor hora que se ajustaba y la cantidad de turnos que se hacían, y para su pago presentaban unas facturas mes a mes. No tuvo llamados de atención, pero en una ocasión tuvo un inconveniente por la queja de un jefe de enfermería, no pasó más allá de una nota escrita. A la pregunta si tenía algún jefe que le diera instrucciones u órdenes, contestó que llegaban y había un coordinador de urgencias que inspeccionaba la situación, le comentaban sobre las situaciones cotidianas como los sobrecupos, la deficiencia de camillas, entonces él trataba de gestionar y solucionar el problema, el coordinador no le daba órdenes médicas, pero si recibía órdenes administrativas por correo electrónico, asistir a capacitaciones, discusión de casos clínicos, guías clínicas, evaluar indicadores.

El testigo FEDERICO ANDRES BENITEZ PAZ, manifestó que conoció al demandante porque laboró para la demandada durante el periodo 2005 a 2016, en los cargos de subgerente médico y después de 2013 como director de cuidado intensivo, que había entre 20 y 30 internistas en la Clínica prestando servicios, de los cuales 5 o 6 estaban en el área de urgencias donde estaba el demandante, explicó que la Clínica no tenía contrato de exclusividad con ningún especialista de ninguna área, cuando hay contrato de exclusividad significa que el especialista está dedicado tiempo completo a la clínica y no puede trabajar en otra institución.

Respecto a los horarios explicó que transfería unos horarios de atención de 12 horas que dependía del cuadro de turnos que pasaba cada una de las especialidades, iban de 7:00 am hasta 7:00 pm y de 7:00 pm a 7:00 am, en ocasiones especiales se prolongaban 24 horas, explica que para elaborar el cuadro de turnos, cada especialidad tenía un coordinador quien se encargaba con cada uno de los especialistas de definir los tiempos de prestación de servicio de cada uno de los especialistas, entonces quedaban sujetos a dicho cuadro, el cual firmaba el coordinador y se lo entregaba al testigo quien constataba que se coparan las 120 horas por orden del Ministerio y de habilitación, auditoría verificaba con las historias clínicas elaboradas, con el visto bueno se pasaban a talento humano quien daba otro visto bueno y la contadora hacía el registro de la nómina de acuerdo con el número de horas de cada especialista y se pagaba en la cuenta bancaria de cada especialista. La elaboración del horario era flexible,

pues si algún especialista tenía actividades de estudio, celebración de fechas especiales, se le respetaban y se le asignaban otras horas para que hiciera su turno de tal manera que le quedara equilibrado el tiempo a todos en cuanto a fines de semana, horas diurnas y nocturnas. La asignación de turnos también dependía de la disponibilidad del servicio que tuviera la clínica, pues en esa medida era la necesidad, normalmente se necesitaban 720 horas mensuales que eran lo que da un mes 30×24 , pero a veces debido al volumen de pacientes se necesitaban más horas de refuerzo, adicionales a las del cuadro de turnos, por ejemplo para cubrir las horas pico, se contrataba personal para que asistiera a esas horas o dentro de los especialistas que estuvieran ahí y que pudieran ejecutarlas se les asignaban a ellos. También explicó que cuando un especialista no podía asistir al turno debía informar con anticipación y excusa justificada, pero también había situaciones emergentes, cuando no se generaba justificación se hacía llamado de atención y esas horas no se cuantificaban dentro del cuadro de turnos para el pago a fin de mes, nunca le hizo algún llamado de atención a Francisco como internista. La clínica suministra la sede, los instrumentos y equipos de cómputo como médicos. Expreso que hubo periodos en que la demandada se atrasó 3, 4 o hasta 5 meses en el pago entonces era difícil sostener al personal.

El testigo JORGE LUIS VELASCO labora en el área de tesorería de la demandada y explica que para el proceso de contratación el especialista debe aportar copia de la cedula, el RUT, certificación bancaria, se verifican antecedentes y se firma el contrato. Mientras que para el pago debe presentar cuenta de cobro o factura por los servicios prestados y los soportes de pago a Seguridad Social Integral.

Con relación a las que denominó constancias¹¹ y que en términos de la Jurisprudencia Laboral: *los hechos contenidos en ellas deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad*¹². Pues bien, revisado su contenido, se logra establecer que el 13 de diciembre de 2010 fue la fecha de inicio de una prestación de servicios profesionales en la especialidad de medicina interna por parte del demandante para la demandada, obteniendo una asignación mensual promedio por concepto de honorarios. Sin que exista soporte alguno para afirmar que no fue apreciada en la instancia, pues en ninguna de las constancias se menciona que el galeno tenga un vínculo laboral con la Clínica, ni

¹¹ Expediente digital -Carpeta 01PrimeraInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.05CARTA LABORAL 2011, 06CARTA LABORAL 2014, 07CARTA LABORAL JULIO 2012, 08CARTA LABORAL JUNIO DE 2018.

¹² CSJ. Sala Laboral, sentencias SL14426-2014, SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013.

tampoco se utiliza el concepto de salario; por lo que no da cuenta de la relación laboral que se pretende demostrar.

Respecto a la fijación de horarios la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia, en la sentencia 44191 del 18 de junio de 2014 emitió pronunciamiento¹³

En el expediente concurren los **cuadros de turnos**¹⁴ en los que el demandante aparece con las letras AP y se concretan en una programación de tiempos para brindar los servicios médicos en la institución demandada, sin que dicha asignación de turnos y horarios para el desempeño de un servicio tenga la connotación subordinante que exige el contrato de trabajo, ya que son comunes a distintos tipos de contratos, máxime que tal como lo dijo el demandante: *“habíamos acordado realizarlos por días entonces yo me ocupaba los lunes en el día, los martes en mañana, las noches de los martes al otro día salía, ocasionalmente hacia refuerzos en la clínica o sea seguía derecho para atender algunas horas en la mañana que no estuvieran cubiertas, los jueves hacia generalmente las tardes y los viernes los días”*. También explicó que hacían acuerdo entre internistas para cambiar turnos de los cuales le informaban al coordinador. Afirmó que los internistas que prestaban servicios en la Estancia también lo hacían en otros lugares pues no tenían exclusividad con la demandada. Esto no desvirtúa la naturaleza civil de la relación, pues la programación del horario de prestación del servicio de medicina interna es compatible con la relación de tipo civil, en la que predomina la autonomía e independencia del profesional. De ahí, que el A quo no fue indiferente frente a que el actor cumplía su actividad en un horario, pues la apreciación correcta de los cuadros de turnos, solo llevan a la conclusión que la prestación personal de servicios del actor se desarrolló dentro de un horario determinado, pero no tiene la virtud, por sí mismo, de cambiar la naturaleza de un contrato porque dentro de ese horario puede tener autonomía y libertad para ejecutar sus labores. Pues nótese que la relación de turnos y cobro de honorarios es por días prestados, la que, además, evidencia una discontinuidad en las labores, como se advierte de este cuadro informativo de noviembre de 2015:

¹³ “De otra parte, es menester señalar que es cierto que en nuestro sistema legal respecto de las relaciones laborales del sector privado, la existencia de un horario de trabajo, es un elemento indicativo de la presencia de subordinación, pero no necesariamente unívoco, concluyente y determinante, porque como lo ha explicado también la jurisprudencia de la Sala, la fijación del tiempo que ha de emplear quien presta el servicio en su actividad puede darse en otro tipo de relaciones jurídicas, sin que por ello se entiendan forzosamente signadas por la subordinación laboral, como lo expresa el recurrente.”

¹⁴ Expediente digital -Carpeta 01PrimerInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.11CORREOS HOTMAIL.

Fecha	día	Turno
1	Domingo	Todo el día
2	Lunes	turno día 6 horas
3	Martes	turno noche
4	Miércoles	SIN TURNO
5	Jueves	turno 6 horas
6	viernes	2 turnos 12 horas
7	sábado	Todo el día
8	Domingo	turno día 6 horas
9	Lunes	2 turnos 12 horas
10	Martes	turno noche
11	Miércoles	SIN TURNO
12	Jueves	SIN TURNO
13	viernes	SIN TURNO
14	sábado	SIN TURNO
15	Domingo	SIN TURNO
16	Lunes	SIN TURNO
17	Martes	SIN TURNO
18	Miércoles	SIN TURNO
19	Jueves	turno día 6 horas
20	viernes	turno día 6 horas
21	sábado	2 turnos 12 horas
22	Domingo	turno día 6 horas
23	Lunes	2 turnos 12 horas
24	Martes	turno noche
25	Miércoles	SIN TURNO
26	Jueves	turno día 6 horas
27	viernes	2 turnos 12 horas
28	sábado	SIN TURNO
29	Domingo	SIN TURNO
30	Lunes	SIN TURNO

Lo anterior permite concluir que se trataba de un sistema de turnos fijado de conformidad con la disponibilidad y libertad del médico; quien cobraba honorarios por concepto de cada uno de los servicios prestados y sin que se probara una obligación de cumplir una determinada jornada de trabajo.

Los **mensajes de correo electrónico**¹⁵ relativos a comunicaciones de: recolección de huellas, pago de de seguridad social especialistas, de resoluciones de servicios y tecnologías en salud excluidos del POS a tener en cuenta, cierres contables, remisión de clave para la planilla pago de los aportes, plazo para la entrega de facturas de cobros de servicios, invitaciones a celebraciones, boletines internos, ofertas educativas, tablas de incapacidades, descuentos Comfacauca, manejo de camas de los pacientes, circulares de socialización de circulares del Instituto Nacional de Salud, información sobre el retraso de la fecha de pago de

¹⁵ Expediente digital -Carpeta 01PrimeralInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.11CORREOS HOTMAIL.

honorarios, política de uso racional de antibióticos, perfil epidemiológico Institucional, jornada de carnetización, recomendaciones en el diligenciamiento de la historia clínica manual por contingencia, listado de abreviaturas definidas para uso Clínica la Estancia, requisitos para disminuir retención en la fuente, cuadro de horarios de turnos, Certificado de Ingresos y retención en la fuente, política de humanización Institucional para proceso de acreditación, guías de práctica clínica y guías de manejo de enfermedades del Min.Salud; si bien prueban la relación del actor con la demandada no son indicios concluyentes de subordinación, como tampoco lo son las solicitudes de: hoja de vida, póliza de responsabilidad civil, planillas de pago de seguridad social, foto para carnet institucional, presente resolución de facturación actualizada para poder presentar la cuenta, registro médico en plataforma MIPRES, certificados de aportes, actualización de información; aspectos estos que incluso están estipulados en el contrato de prestación de servicios suscrito por el demandante; cuando además, los mismos no aportan ningún elemento relevante, pues de acuerdo con el literal a) del artículo 8º de la Ley 527 de 1999, esto se logra si *“existe alguna garantía confiable de que se ha conservado la integridad de la información, a partir del momento en que se generó por primera vez en forma definitiva, como mensaje de datos o en alguna otra forma.”*; y en el caso de autos se aportaron capturas de pantalla de los referidos correos, sin que con ello se pueda acreditar su integridad.

Ahora bien, respecto a la citación a charlas, capacitaciones (algunas virtuales), reuniones, comités, casi todas fueron invitaciones, con excepción de las jornadas de reinducción que tenían carácter de obligatorio, pero a las que el actor no asistió y tampoco se probó que hubiera recibido sanción alguna ante su inasistencia. Se observa entonces que ninguna de estas invitaciones mencionaba represalias frente a la eventual ausencia como tampoco se conoce si el demandante asistió a algunas o a todas o no asistió a ninguna. Estos encuentros del personal asistencial resultan razonables a este tipo de acuerdos, donde el contratante, en su posición de garante en la prestación del servicio de salud, debe lograr engranar las actividades de todos los intervinientes.

Se observa que el galeno fue objeto de queja telefónica por parte de un paciente, sin que por dicho inconveniente tuviera llamados de atención, ni se le adelantó proceso disciplinario, ni fue sancionado; únicamente se le comunicó la queja y se le solicitó el 17 de abril de 2018 sus apreciaciones y aclaraciones del caso.¹⁶

¹⁶ Expediente digital -Carpeta 01PrimerInstancia.Carpeta 04AnexosDemanda.11CORREOS HOTMAIL.flis.103-104.

En este orden de ideas, si bien los medios probatorios enunciados por el apelante demuestran inequívocamente la prestación del servicio a cargo del demandante durante el periodo objeto de estudio, paralelamente también están acreditadas las condiciones de independencia y autonomía en que se ejecutó el servicio al interior de la entidad, sin que de ella pueda inferirse un poder subordinante o sancionatorio de parte del personal del centro médico frente al accionante.

En consecuencia, se confirmará la sentencia objeto de apelación.

4. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte apelante y en favor de la demandada, dado el fracaso del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de mayo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán – Cauca, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia al apelante y en favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



*Firma válida
providencia judicial*

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE



*Firma válida
providencia judicial*

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL



*Firma válida
providencia judicial*

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL