LEGIS
INFORMACIÓN & SOLUCIONES

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrados ponentes

SL6621-2017

Radicación n.° 49346

Acta 15

Bogotá, D. C., tres (3) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 3 de septiembre de 2010, en el proceso que

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.

HÉCTOR MANUEL GALINDO RANGEL adelanta contra **MÉDICOS ASOCIADOS S.A.**

I. ANTECEDENTES

Héctor Manuel Galindo Rangel promovió demanda laboral con el objeto de que se declarara que entre él y la sociedad Médicos Asociados S.A. existió un contrato de trabajo desde enero de 1980 hasta el 28 de febrero de 2006, que terminó sin justa causa. Consecuencialmente, solicitó el pago de las cesantías, intereses a la cesantía dobladas, primas de servicios, vacaciones compensadas, pensión de jubilación, la indemnización por despido injusto, sanción moratoria, indexación, lo ultra y extra *petita*, y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones refirió que inicialmente prestó sus servicios como médico general y, ulteriormente, como médico Especialista en Medicina Interna y Cuidados Intensivos a favor de la Clínica Federmán, desde enero de 1980 hasta el 28 de febrero de 2006; que su trabajo lo realizó bajo las órdenes e instrucciones de su empleadora, y que al momento de su retiro devengaba un salario mensual de $5.000.000.

Sostuvo que para ocultar la existencia de un vínculo laboral, la demandada le hizo firmar, a partir de 1992, un contrato de prestación de servicios profesionales, situación

que se replicó en los años 1994, 1996, 1998 y 2001. Adujo que no obstante lo anterior, su empleador también le exigió que, a partir del 1 de septiembre de 1994, constituyera una sociedad comercial con la que pudiera suscribir *«en forma irregular»* contratos de prestación de servicios.

Puntualizó que en cumplimiento de esta orden, mediante escritura pública n.° 1803 de 17 de mayo de 1995 de la Notaría 40 de Bogotá, creó con su esposa Ilva Inés Perdomo, una sociedad denominada Medicina Intensiva y Estética Ltda.; que, en consecuencia, a partir de septiembre de 1994, los contratos se empezaron suscribir con esta sociedad *«encubriéndose, aún más, la verdadera relación existente con el mismo»*; que en esta nueva estructura contractual lo único que cambió fue el nombre de la persona a quien se cancelaban los honorarios, pues desde entonces se facturaba a nombre de la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda. y no de Héctor Manuel Galindo, a pesar de que este continuó prestando personal y exclusivamente sus servicios a la empresa demandada.

Explicó que en los comprobantes de pago figuran valores superiores a los honorarios que realmente devengó, en razón a que incluía el monto de los que él debía cancelar, por determinación de la empresa accionada, a los médicos subcontratados por la sociedad creada.

Clarificó que durante la existencia social de Medicina Intensiva y Estética Ltda., solo contrató con Médicos

Asociados S.A.; que los contratos de prestación de servicios suscritos entre la sociedad que constituyó y la empresa demandada fueron contratos de adhesión, toda vez que fueron redactados exclusivamente por su empleadora; que de no haber accedido a firmar estos acuerdos, no le hubieran permitido seguir laborando en la clínica, de la cual obtenía los ingresos económicos para su sustento y el de su familia.

Advirtió que durante todo el tiempo de vigencia de estos contratos comerciales no le pagaron salarios, prestaciones y aportes a los sistemas de protección social; que laboró personalmente en las instalaciones de la Clínica Federmán, cumplió un horario de trabajo, obtuvo reconocimientos por su labor, y todo el personal paramédico, locales, equipos, instrumentos, medicamentos y, en general, herramientas de trabajo, fueron suministrados por la clínica, de propiedad de la empresa demandada.

Aseguró, igualmente, que su empleador lo obligó a asistir a las reuniones de la compañía, presentar informes, suministrar la hoja de vida del personal subcontratado y aceptar todas las decisiones que la entidad hiciera respecto al personal vinculado.

Sostuvo que a partir de los años 2002 *«y/o»* 2003 la Clínica Federmán empezó a afiliar a sus empleados a cooperativas de trabajo asociado; que, en virtud de ello, fue

afiliado primero a la CTA Nusil y luego a la CTA Coopsanar, en la que tiene actualmente afiliados a todos sus empleados; que las citadas entidades no tenían autonomía en la gestión de la unidad de cuidados intensivos de la Clínica, *«limitando su papel a figurar solamente, en la papelera de contabilidad»*; que la CTA Coopsanar fue constituida por Alfonso Castillo Arias, presidente de la sociedad demandada, con el ánimo de afiliar a todos los trabajadores de los distintos establecimientos de salud de propiedad de Médicos Asociados S.A., para lo cual, designó en cargos directivos y administrativos a parientes y empleados de confianza de sus diferentes establecimientos; que muestra de ello es la carta de 3 de septiembre de 2004, suscrita por el mencionado funcionario, con la cual lo despidió de su empleo, no obstante estar afiliado a la CTA Coopsanar. Aclaró en relación con este hecho, que tal decisión en últimas no se hizo efectiva dado que continuó laborando.

Señaló que en el año 2003 se presentó una sustitución patronal a raíz de que el establecimiento comercial Clínica Federmán empezó a ser administrado por la sociedad SB Salud Bogotá S.A., *«sustitución que afectó el contrato de trabajo con el demandante, como puede verse en la constancia de fecha 25 de febrero de 2002 expedida por la Jefe de Talento Humano de dicha sociedad»*.

Finalmente, aseveró que fue despedido sin justa causa el 28 de febrero de 2006, mediante comunicación en la cual

se daba por terminado su convenio laboral, y que nunca fue afiliado a la seguridad social ni le pagaron prestaciones sociales o indemnizaciones (f.° 54 a 66).

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a sus pretensiones. En relación con los hechos señaló que el actor empezó a laborar el 1 de «*febrero*» de 1992, mediante contrato de prestación de servicios, de manera independiente; negó valor probatorio a los reconocimientos que la Clínica Federmán hizo en su favor por carecer de firma; aceptó que el actor fue objeto de instrucciones y cumplió un horario de trabajo; clarificó que el contrato de prestación de servicios suscrito en la data señalada, fue novado en sus alcances el 1 de febrero de 1994 y, posteriormente, se suscribió una adición a este.

Explicó que el demandante, por decisión propia, constituyó la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda., con la cual se empezaron a suscribir contratos de prestación de servicios a partir del 1 de septiembre de 1995, lo que produjo el fenómeno del disenso tácito respecto del contrato anterior *«en el que la persona natural del demandante era el contratista para darle paso a una relación nueva, con una nueva parte como contratista»*; especificó que con Medicina Intensiva y Estética Ltda. suscribió además del contrato atrás referido, varios acuerdos, así: uno el 1 de marzo de 1996, modificado el 1 de abril de ese año y el 1 de enero de 1997, otro el 1 de abril de 1998, y un último el 18 de diciembre de 2001; aceptó que durante todo el tiempo no pagó al actor salarios ni prestaciones sociales porque no se los debía.

Afirmó que la Clínica Federmán es un establecimiento de comercio de propiedad de Médicos Asociados S.A.; que desde el 1 de enero de 2003 hasta el 1 de julio de 2004 esta sociedad concedió en usufructo tal establecimiento de comercio y, por lo tanto, cedió los contratos que se encontraban vigentes a la sociedad SB Salud Bogotá, hoy en liquidación; adujo que, en este orden de ideas, lo que ocurrió en el lapso en el que SB Salud Bogotá tuvo la calidad de usufructuaria no es responsabilidad de la empresa demandada.

Por otro lado, aceptó que todo el personal paramédico, instalaciones, locales, equipos, instrumentos, medicamentos y, en general, las herramientas de trabajo, eran suministrados por la Clínica Federmán, lo que justificó en virtud de la figura contractual *outsourcing in house* o *insourcing*, y aclaró que la asistencia a reuniones no fue impuesta sino acordada en aras de que el contratista rindiera su concepto científico o los informes de su gestión.

Por último, precisó que si el demandante suscribió convenios asociativos con distintas cooperativas, ello fue producto de su propia iniciativa; que Médicos Asociados S.A. nunca suscribió un contrato de servicios con Nusil CTA, como si lo hizo SB Salud Bogotá S.A. y que las certificaciones aportadas, suscritas por funcionarios de esta empresa, no comprometen a Médicos Asociados S.A. en tanto provienen de un tercero.

En su defensa formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de valor probatorio de las piezas allegadas al expediente, prescripción y las que fuesen declarables de oficio (f.° 74 a 92).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá, D.C., a través de fallo de 30 de junio de 2010, absolvió a la empresa demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpuso el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó el fallo del *a quo*.

En sustento de su decisión, el *ad quem* consideró que el problema jurídico que debía dilucidar estribaba en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo desde enero de 1980 hasta el 28 de febrero de 2006.

Para resolver el problema planteado, el juez de apelaciones empezó por recordar que conforme al artículo 2 de la Ley 50 de 1990, se presume que toda relación de

trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, de lo que se sigue que al trabajador le basta con probar la prestación personal del servicio para que opere en su favor la presunción legal.

A renglón seguido, enunció cada uno de los elementos de convicción obrantes en el expediente y sostuvo que, según este material persuasivo, lo que estaba probado es que el demandante ejerció funciones de médico internista en virtud de contratos de diferente naturaleza, tales como contratos de prestación de servicios profesionales independientes y de trabajador asociado a una cooperativa.

Adujo que a la luz de la prueba documental y testimonial, al demandante se le autorizó para contratar especialistas en ejecución de contratos de prestación de servicios y convenios cooperativos suscritos con las CTA Nusil y Coopsanar. Recalcó que el vínculo asociativo estaba demostrado con los citados convenios, memorandos, comunicaciones, testimonios y los documentos que informan de la terminación de trabajo entre las partes.

Aseguró que en el contrato de prestación de servicios profesionales suscrito el 1 de abril de 1998 entre Médicos Asociados S.A. y Medicina Intensiva y Estética Ltda., representada por el actor, se pactó que este era el encargado de la unidad de cuidados intensivos por intermedio de los profesionales médicos especiales, lo cual se repitió el 18 de diciembre de 2001. Por lo anterior, coligió que el acuerdo no tenía como objeto que el demandante

prestara personalmente sus servicios, sino que la empresa contratista asumiera la coordinación de la unidad de cuidados intensivos, a través de la contratación de personal médico especializado en la materia, *«es decir, los médicos vinculados dependían directamente de ésta (sic) empresa a la que le fue delegada la administración de ese servicio»*.

Resaltó que los testigos Carlos Julio Venegas y Hugo Ernesto Vaca declararon que el actor tenía médicos a su cargo; que Luz Marina Acevedo y María Teresa Valencia manifestaron que el demandante era Director de la UCI; que la Ilva Inés Perdomo afirmó que el actor suscribió contratos de prestación de servicios y era socia de la empresa Medicina Intensiva y Estética Ltda.; que *«Héctor Manuel Galindo»* (sic) expuso que era el contador del accionante y participó en la disolución y liquidación de la compañía Medicina Intensiva y Estética Ltda.; que Nohora Constanza Siabato relató que el actor tenía a su cargo la administración de la UCI y podía delegar su trabajo a los médicos intensivistas; y que Freddy Mauricio Ávila, Alfredo Raus Hinestrosa y Elsa Gutiérrez, atestiguaron que el accionante era Coordinador de la UCI y tenía a su cargo el control y la programación de turnos. Del conjunto de estas declaraciones, dedujo:

> *De los testimonios rendidos en el proceso por NOHORA CONSTANZA SIABATO, FREDDY MAURICIO ÁVILA CASTAÑEDA, ALFREDO RAUS HINESTROSA, CLARA INES (sic) GIL LOPEZ (sic) y ELSA GUTIERREZ (sic) GOMEZ (sic), que tratan de personas vinculadas a las Cooperativas de Trabajo Asociado COOPSANAR y NUSIL, quienes afirman que en efecto el accionante estuvo vinculado a través de contratos de prestación de servicios profesionales y luego suscribió convenio para hacerse miembro*

de las mentadas cooperativas, actuó como coordinador de la Unidad de Cuidados Intensivos, organizando al personal a su cargo y manejando un paquete dentro del cual tenía la potestad de designar al personal médico especializado para atender a esa unidad; se evidencia que el demandante no tenía un horario de trabajo o subordinación alguna derivada de la exigencia de la prestación personal del servicio sino la administración de la unidad de cuidados intensivos, además, si cumplió de manera personal el servicio lo realizó con ocasión a la asociación a la cooperativa de trabajo asociado de la cual dan cuenta los contratos militantes a folios 44 a 48, desde el 2003 al 2006.

Forma de vinculación y ejecución de las labores autónomas, propias del ejercicio de una profesión liberal, que reitera la abundante prueba testimonial recaudada, pues los declarantes, amigos, esposa y compañeros de trabajo del aquí demandante, informan que la labor de coordinación de la unidad de cuidados intensivos se desarrollaba con autonomía del actor, donde tenía la oportunidad de escoger el personal a su cargo, determinarles los horarios y hasta cancelar los honorarios correspondientes […].

Para respaldar estos raciocinios, se remitió al objeto del contrato de prestación de servicios suscrito el 1 de agosto de 1992 en el que se estipuló que el contratista se obligaba a prestar sus servicios profesionales como intensivista o internista, *«por su intermedio y/p (sic) el de los especialistas en el campo, que contrate bajo su entera responsabilidad, en forma continua y permanente durante las veinticuatro (24) horas del día, a todos los pacientes que ingresen a la unidad, dentro de las instalaciones de la Clínica Federmán y por el tiempo de duración de este contrato»*.

Clarificó que no era posible inferir una prestación personal del servicio a partir de 1995, dado que los contratos fueron suscritos con Medicina Intensiva y Estética Ltda., razón por la cual era esta empresa la que

debía asumir responsabilidad en el evento de que el actor hubiera ocupado un cargo dentro de la unidad de cuidados intensivos.

En cuanto a la vinculación del promotor con las cooperativas, advirtió que primero suscribió convenio con Nusil CTA el 1 de diciembre de 2003, ratificado el 1 de enero de 2004, y posteriormente, se asoció con Coopasanar CTA a partir del 1 de septiembre de 2004. Encontró, asimismo, que entre esta CTA y Médicos Asociados S.A. se suscribió un contrato, en virtud del cual aquella se obligó a la prestación de servicios de trabajo asociado, servicios administrativos y operarios con total independencia técnica y laboral, lo cual permitía concluir que la demandada nunca buscó esconder una relación de trabajo y que el actor era consciente de su condición de socio y del negocio comercial celebrado entre las empresas.

Explicó que si bien algunos testigos relataron que el promotor del proceso debía cumplir un horario de trabajo en la Clínica Federmán, tal circunstancia no desvirtuaba la relación asociativa ni menos aún los contratos comerciales suscritos entre las cooperativas y la empresa accionada, *«pues se trata simplemente de gestiones que debían contar con un mínimo de control por parte de la entidad beneficiaria del contrato, y por ende, si se pretendía ofrecer un servicio de coordinación de una unidad médica de MÉDICOS ASOCIADOS S.A., era elemental que se desarrollara en las instalaciones de la clínica adscrita; sin que el simple uso de*

la misma lo ubicase como trabajador dependiente y subordinado del demandado».

A raíz de todo lo anterior, señaló que si bien hubo una prestación personal del servicio en la unidad de cuidados intensivos, ello fue bajo la modalidad de convenio asociativo, *«más aún cuando no se acredita que dicha actividad personal hubiere revestido una subordinación o dependencia»* que implicase la posibilidad de exigir *«el cumplimiento de órdenes al demandante, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo».* En igual dirección, precisó que en el marco de los contratos de prestación de servicios suscritos por el actor como persona natural y luego en representación de la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda., este contó con libertad para contratar médicos especialistas y no se le exigió la prestación personal del servicio.

Finalmente, acotó que en este asunto no existía prueba de que los convenios asociativos y contratos de prestación de servicios hubieren adquirido la forma de una relación de trabajo, como tampoco que el accionante hubiere sido conminado a afiliarse a las cooperativas o a suscribir tales acuerdos.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada; en sede de instancia, solicita que se revoque el fallo del *a quo* y, en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta le atribuye a la sentencia recurrida la violación de los artículos *«1, 9, 14, 18, 21, 22, 23, 25 a 65, 66, 67, 68, 69, 70, 104, 127 y ss, 186 y ss, 149 y ss, 259, 260 y ss y 340 y ss del Código Sustantivo del Trabajo y el art. 53 de la Constitución Nacional»*.

Aduce que la infracción de las disposiciones enunciadas fue consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

> *A) No dar por demostrado, estándolo que el demandante, prestó sus servicios personales, primero como médico general y luego como Especialista de Medicina Interna y Cuidados Intensivos a la sociedad demandada, desde el mes de enero de 1980, hasta el 28 de febrero de 2006.*
> *B) Dar por demostrado, sin estarlo que la relación laboral del demandante con la demandada se inició con la firma de los contratos de prestación de servicios, a partir de 1992 y se continuó con la firma de los convenios de trabajo asociado de los años 2003 y 2004.*
> *C) No dar por demostrado, estándolo que el demandante devengaba a la terminación del contrato de trabajo, la suma de*

CINCO MILLONES DE PESOS M/C (5.000.000.00) mensuales, como Jefe o Coordinador de la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica.

D) No dar por demostrado, estándolo que la sociedad demandada dio por terminado el contrato de trabajo con el demandante, en forma unilateral y sin justa causa.

E) No dar por demostrado, estándolo que la sociedad demandada no ha cancelado al trabajador demandante, los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeuda y que se reclaman en la demanda.

F) No dar por demostrado, estándolo que durante y en relación con la prestación del servicio del demandante y la demandada, subsistieron, y concurrieron simultáneamente, por un lado un contrato de trabajo, entre enero de 1980 y febrero de 2006, varios contratos de prestación de servicios entre agosto de 1992 y diciembre de 2001 y dos (2) convenios de trabajo asociativo de los años 2003 y 2004.

G) No dar por demostrado, estándolo que entre el 10 de enero de 2003 y el 30 de diciembre de 2004, en cumplimiento de un contrato de USUFRUCTO PARCIAL, la Clínica Federmán fue entregada a la SOCIEDAD SB SALUD BOGOTÁ S.A., por dos (2) años, operándose en fenómeno de la sustitución patronal, con todos sus efectos legales, tal y como figura en la cláusula (3ª) del contrato en referencia.

H) No dar por demostrado, estándolo que el demandante siguió trabajando en la clínica Federmán hasta el 28 de febrero de 2006 a pesar de que el contrato de prestación de servicios entre MÉDICOS ASOCIADOS Y COOPSANAR CTA había terminado su vigencia el 31 de agosto de 2005.

I) No dar por demostrado, estándolo que la Cooperativa COOPSANAR con carta de fecha 9 de febrero de 2006 dio por terminado el convenio de trabajo con el demandante como COORDINADOR UCI de la Clínica Federmán, cuando el contrato de prestación de servicios entre MÉDICOS ASOCIADOS Y COOPSANAR CTA había terminado su vigencia el 31 de agosto de 2005 es decir, que dicho retiro se produjo, varios meses después de haber terminado las relaciones comerciales de la cooperativa con la Cínica (sic) y cuando ya no podía hacerlo.

J) No dar por demostrado, estándolo que al producirse la terminación del convenio de trabajo del demandante el 28 de febrero de 2006 y no existir para entonces, relación comercial entre la cooperativa COOPSANAR y MÉDICOS ASOCIADOS, con conocimiento y aceptación de la clínica Federmán, se configuró un despido sin justa causa, del trabajador demandante.

K) No dar por demostrado, estándolo que la prestación del servicio personal del demandante a la demandada, se inició en enero de 1980 y no cuando se firmó el primer contrato de prestación de servicios en agosto de 1992.

L) No dar por demostrado, estándolo que al existir la concurrencia del contrato laboral con los contratos de prestación de servicios y los convenios de trabajo asociado, regulando la relación laboral del trabajador demandante con la Clínica

Federmán, se presentaba el conflicto de prevalencia o primacía entre tales contratos, frente a la ley laboral.

Asegura que los anteriores errores de facto fueron producto de la falta de apreciación de la certificación de la Gerencia General de la Clínica Federmán, expedida el 12 de abril de 2005 (f.° 9); certificación del 14 de septiembre de 2005 expedida por la misma dependencia (f.° 10); constancia de 25 de febrero de 2003 expedida por SB Salud Bogotá S.A. (f.° 52); certificación de 14 de mayo de 2004 emitida por la misma empresa (f.° 53); carta de despido del 3 de septiembre de 2004 (f.° 50); contrato de usufructo parcial suscrito entre Médicos Asociados y Salud Bogotá el 23 de diciembre de 2002 (f.° 99 a 104); contrato de prestación de servicios del 1 de julio de 2005, suscrito entre Coopsanar CTA y Médicos Asociados (f.° 328 a 331); copia auténtica del diploma de reconocimiento de lealtad y vocación de servicio, entregado en julio de 1998 por parte de Médicos Asociados S.A. (f.° 2); copia auténtica del diploma de reconocimiento de labor, compromiso y lealtad otorgado en diciembre de 2002 por Médicos Asociados S.A. (f.° 3); copia auténtica del diploma de reconocimiento a la brillante labor, calidez humana, profesionalismo, trayectoria, calidad de servicio, direccionamiento y acompañamiento por más de veintisiete años, entregado el 1 de marzo de 2006 (f.° 4).

Así mismo, recaba que el juez plural incurrió en los dislates enunciados debido a la valoración errada del contrato de prestación de servicios suscrito el 1 de agosto

de 1992 (f.° 12 a 14); contrato de prestación de servicios celebrado el 1 de febrero de 1994, entre las partes mencionadas (f.° 15 y 16); modificación del contrato del 1 de febrero de 1994, calendada el 1 de febrero de 1995. (f.° 17); contrato de prestación de servicios suscrito el 1 de septiembre de 1994, entre Médicos Asociados S.A. y el demandante en calidad de gerente y representante legal de la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda. (f.° 18 y 19); contrato de prestación de servicios del 1 de marzo de 1996 (f.° 20 a 22); modificación del contrato de 1 de marzo de 1996, fechado el 1 de abril de 1996 (f.° 23); modificación del contrato de servicios de 1 de febrero de 1996 suscrito entre Médicos Asociados S.A. y el accionante el 1 de enero de 1997 (f.° 24); contrato de prestación de servicios del 1 de abril de 1998 celebrado entre Médicos Asociados S.A. y el promotor del proceso en calidad de gerente y representante legal de Medicina Intensiva y Estética Ltda. (f.° 25 a 27); contrato de venta de servicios profesionales suscrito el 18 de diciembre de 2001 entre Médicos Asociados S.A. y el actor (f.° 28 a 31); contrato de prestación de servicios entre Coopsanar CTA y Médicos Asociados (f.° 328 a 331); convenio de trabajo asociado con Nusil y Coopsanar (f.° 44 a 47 y 171 a 175); carta de terminación del contrato de *«3 de febrero, y vigencia a partir del 28 de febrero de 2006»* (f.° 49).

Para demostrar su acusación, aduce que la certificación expedida el 12 de abril de 2005 por la Gerencia General (f.° 9), sobre su *«vinculación laboral, sueldo y tiempo de servicios»*, acredita que se encontraba laborando en la

Clínica Federmán como médico Especialista en Medicina Interna y Cuidados Intensivos, y actualmente como jefe de la UCI, con un tiempo de servicios no menor de 25 años y un salario de $5.000.000 mensuales. Señala que, en ese mismo sentido, obra a folio 10 certificado expedido el 14 de septiembre de 2005 por el mismo gerente, donde se deja constancia, nuevamente, de los mismos hechos.

Advierte en relación con la certificación emitida por el Jefe de Talento Humano de SB Salud Bogotá S.A. de folio 52, que esta demuestra *«los mismos hechos sobre la existencia del contrato laboral, el tiempo de servicios y la remuneración»*, como también que a partir del 1 de enero de 2003 operó una sustitución patronal. Asegura en cuanto a la certificación de folio 53 expedida, que esta también *«prueba la existencia de la relación laboral»*.

Sostiene que la carta del 3 de septiembre de 2004 (f.° 50), a través de la cual Alfonso Castillo Arias, presidente de Médicos Asociados S.A., lo despidió de su empleo y le ordenó entregar el cargo al gerente Gabriel Pardo, es una decisión de la empresa que, si bien no se hizo efectiva, acredita *«la condición de empleado del demandante y la de empleador de la sociedad demandada»*. Agrega que el contrato de usufructo parcial de fecha 23 de diciembre de 2003 (f.° 99 a 104) prueba la continuidad de la relación de trabajo y, por lo tanto, desvirtúa la tacha de falsedad formulada a las constancias de folios 52 y 53 del expediente, toda vez que dichos documentos no fueron suscritos por terceros, sino por una entidad que en ese

momento representaba a la demandada en las obligaciones laborales de las cuales ambas son responsables solidarias.

Aduce que los diplomas de reconocimiento de folios 2, 3 y 4 son documentos auténticos y acreditan, por sí solos, *«la existencia de la relación laboral entre las partes por más de 27 años»*. Critica la manera en que el Tribunal valoró los contratos de prestación de servicios y los convenios de trabajo asociado, toda vez que no tuvo en cuenta que aquellos se empezaron a suscribir en agosto de 1992 y la relación laboral empezó desde enero de 1980. Argumenta, en igual sentido, que el juez de alzada interpretó erradamente el último de ellos suscrito entre Coopsanar CTA y Médicos Asociados S.A., al no tener en cuenta que el mismo expiró el 31 de agosto de 2005 y el demandante fue retirado de la Clínica el 28 de febrero de 2006 (f.° 49), fecha en que la cooperativa había perdido facultad para despedirlo.

Por último, asevera que la valoración efectuada sobre los contratos de prestación de servicios y convenios de trabajo tendría asidero a condición de que no existieran otros medios de convicción *«que prueben plenamente la relación laboral del demandante con la demandada desde 1980 en adelante»*. En este orden, concluye que si el Tribunal hubiera tenido en cuenta los documentos auténticos reseñados y hubiera interpretado correctamente los otros, no habría incurrido en los errores de hecho endilgados.

VII. RÉPLICA

Aduce el accionado que el Tribunal al adoptar su decisión, no solo valoró las pruebas que enuncia el recurrente y que lo favorecen, sino otras. Plantea que las certificaciones expedidas en el año 2005 por el médico que administraba la Clínica Federmán (establecimiento de comercio) no poseía la capacidad de representar válidamente al demandado y contienen aseveraciones imprecisas e inciertas.

Afirma que el actor guarda silencio respecto a que, para la fecha en que se emitieron los certificados, estaba afiliado a la CTA Coopsanar y, por otro lado, la sociedad SB Salud Bogotá S.A. tenía en usufructo el establecimiento de comercio. Advierte, asimismo, que el recurrente no puede atribuirle al juez plural un error de valoración del certificado de folio 52, dado que se trata de un documento emitido por un tercero.

En cuanto a las fotografías de los diplomas de reconocimiento, asegura que no son auténticos en tanto carecen de firma y que, en todo caso, nada prohíbe que se expresen sentimientos de aprecio a contratistas y trabajadores propios.

Asegura en punto a los contratos de prestación de servicios, que debe primar la intención de los contratantes y que las actividades se desarrollaron con total autonomía. En lo que tiene que ver con que al momento del despido no

había un vínculo comercial entre la CTA y Médicos Asociados S.A., destaca que el demandante se contradice con las pruebas que aporta, puesto que a folio 49 reposa una certificación expedida por la CTA Coopsanar donde consta que laboró allí hasta el 28 de febrero de 2006, lo cual fue ratificado por los testigos.

VIII. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Sala dilucidar si entre las partes existió un contrato de trabajo, o si, por el contrario, el vínculo que las ató fue de otra naturaleza, como lo dedujo el Tribunal.

Vale la pena recordar, al igual que lo hizo el juez plural, que como expresión de la finalidad protectora del derecho del trabajo, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.

En este asunto, como lo señaló el recurrente, se evidencia la prestación personal del servicio, a través de las certificaciones laborales de folios 9 y 10, emitidas por el

Gerente General de la Clínica Federmán, Doctor Gabriel Pardo Mejía, de fechas 12 de abril y 14 de septiembre de 2005, en las que se certifica que el demandante laboraba, desde hacía «*25 años*», en dicha institución, en el cargo de Coordinador de la Unidad de Cuidados Intensivos, con un salario mensual de $5.000.000. Estas constancias no solo tienen la firma del Gerente General de la clínica, sino que también vienen respaldadas con el sello de Médicos Asociados S.A. y el membrete de la compañía.

Adicionalmente, milita a folio 52, certificado laboral suscrito el 25 de febrero de 2003 por el Jefe de Talento Humano de SB Salud Bogotá S.A., en el cual se asegura que Héctor Manuel Galindo Rangel *«labora con la Clínica Federmán desde el 1 de Noviembre de 1979 con la Empresa Médicos Asociados S.A. y por sustitución patronal desde el 1 de Enero del presente año, con la SOCIEDAD SB SALUD BOGOTÁ S.A. quien actualmente está vinculado prestando servicios como MÉDICO INTERNISTA ADSCRITO y COMO JEFE DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS».* Es importante clarificar que si bien este documento fue expedido por SB Salud Bogotá S.A., empresa distinta a la accionada, no por esta circunstancia debe desconocerse su mérito probatorio, en la medida en que corresponde a un documento suscrito por quien para esa época tenía la condición de usufructuaria y empleadora de los trabajadores del establecimiento de comercio Clínica Federmán.

En efecto, es un hecho admitido por ambas partes y así está probado con el acuerdo visible a folios 99 a 104, que entre Médicos Asociados S.A. y SB Salud Bogotá S.A., se suscribió un contrato de usufructo parcial en virtud del cual la última empresa asumió el uso y goce del establecimiento de comercio denominado Clínica Federmán, al igual que *«todas las obligaciones laborales producto de la sustitución patronal»*, situación que tuvo lugar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2003 y el 1 de julio de 2004, fecha última en que Médicos Asociados S.A. retomó el negocio.

De manera que el citado documento no fue emitido por un sujeto extraño a la relación de trabajo personal, considerada en su real dimensión, sino por quien para esa época tenía la calidad de usufructuaria y empleadora de los trabajadores del establecimiento de comercio Clínica Federmán, de donde habría que concluir que se trata de un documento que goza de pleno valor probatorio, más aún cuando se limita a dejar constancia de un hecho objetivo relacionado con la situación de trabajo del promotor del proceso.

Y si bien es cierto que existe una diferencia de fechas entre los certificados laborales de folios 9 y 10, y el de folio 52, en tanto que los dos primeros indican que la relación de trabajo personal empezó en 1980 y el segundo informa que inició en 1979, al final de cuentas, todos tienen un patrón lógico en común: que cuando menos en el año de 1980, más precisamente, el 31 de diciembre de esa anualidad, el

promotor del proceso estaba vinculado al servicio de la empresa accionada.

En cuanto al extremo final, obra a folio 49 escrito a través del cual la CTA Coopsanar, da por terminado el convenio asociativo de trabajo del actor, a partir del 28 de febrero de 2006, en virtud del cual este venía *«desempeñando el cargo de Coordinador Intensivista en la Clínica Federmán»* (f.° 48).

En este orden de consideraciones, esta fehacientemente probado que el demandante puso a disposición de la demandada, desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 28 de febrero de 2006, su fuerza de trabajo personal, por lo que en virtud de lo consagrado en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, se presume en su favor, la existencia de un contrato laboral.

Si lo anterior es así, el eje fundamental del análisis consiste en determinar si la empresa demandada derruyó esa presunción, mediante la prueba de que el servicio contratado, en realidad, se ejecutó con libertad y autonomía técnica, científica y directiva.

Para ello, hay que tener en cuenta que la relación jurídica que ató a las partes y no se ejecutó bajo un solo modelo contractual, lo que, desde luego, dificulta la tarea. En efecto, en uno de sus tramos, la prestación del servicio se hizo a través de la figura del contratista independiente y,

en otro, se redimensionó hacia un esquema de trabajado cooperado, de modo que el devenir del vínculo jurídico tuvo momentos fuertes de inflexión.

Así las cosas, el esclarecimiento de la naturaleza de la relación jurídica que ligó a las partes se realizará por compartimientos, en aras de verificar si en cada uno de ellos el demandado honró su deber de desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo que obraba a favor del demandante.

1. TRAMO 1: RELACIÓN DE TRABAJO PERSONAL (31 DE DICIEMBRE DE 1980 A 31 DE JULIO DE 1992)

En líneas precedentes, se indicó, con asidero en los documentos que milita a folios 9, 10 y 52, que en este caso se encuentra plenamente acreditado que el actor, desde el 31 de diciembre de 1980, prestó sus servicios personales a la Clínica Ferdemán.

La Sala no tiene dudas del peso probatorio de estos certificados, pues fueron suscritos por el Gerente General de la Clínica Federmán, Doctor Gabriel Pardo Mejía, persona que tenía atribuciones para representar al empleador en sus actos jurídicos ante trabajadores y terceros y, por tanto, estos certificados deben entenderse, para todos los efectos, como un medio de convicción proveniente del empresario.

En esta línea de pensamiento, es oportuno resaltar que esta Corporación, respecto a los hechos expresados en los certificados laborales, ha sostenido que deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Por ejemplo, en sentencia SL14426-2014, en la que se reiteró el criterio expuesto en los fallos SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013, señaló:

> *La fuerza de los anteriores medios de convicción que viene del hecho de que en tres ocasiones se certificara el extremo inicial del vínculo laboral, como también de que proviniera de esas dos sociedades –diferentes de por sí-, permitía infirmar y dejar sin piso la declaración que hizo el promotor del juicio en el interrogatorio de parte vertido en el Consulado General de Colombia en los Estados Unidos.*
>
> *Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada en CSJ SL, 23 sept. 2009, rad. 36748, CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, CSJ SL, 30 abr. 2013, rad. 38666, señaló:*
> *El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.*

En el caso de marras, la empresa demandada, por un lado, no suministró un solo elemento de persuasión

encaminado a desmentir lo consignado en estas constancias; y, por otro, tampoco pudo desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo derivada de la prestación personal del servicio que se deduce válidamente de esos certificados, motivo por el cual, a la Sala no le queda otra alternativa que tener por demostrado que entre las partes existió un vínculo laboral desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 31 de julio de 1992.

2. CONTRATISTA INDEPENDIENTE PERSONA NATURAL Y PERSONA JURÍDICA (1 DE AGOSTO DE 1992 A 30 DE NOVIEMBRE DE 2003)

En esta etapa de la relación jurídica, el actor prestó sus servicios, primero, en su condición de persona natural, mediante un contrato de prestación de servicios suscrito el 1 de agosto de 1992 y luego, como representante de la persona jurídica que constituyó para esos fines.

A diferencia del lapso anterior, en el que se estableció la existencia de un contrato de trabajo ante la imposibilidad de la parte actora de infirmar la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en este trayecto sí existen elementos de juicio que permiten colegir que la relación personal que ligó a los contendientes se desarrolló de manera autónoma e independiente, de suerte tal que el Tribunal no cometió ningún error de hecho al respecto.

En efecto, en el contrato que obra a folios 12 a 14, suscrito con el demandante en su calidad de persona

natural, este se comprometió a *«prestar los SERVICIOS PROFESIONALES EN LA U.C.I. (como Intensivista o Internista), por su intermedio y/o el de los especialistas en el campo, que contrate bajo su entera responsabilidad, en forma continua y permanente durante las veinticuatro (24) horas del días, a todos los pacientes que ingresen a la unidad […]»*, obligación que, en su esencia, también quedó consignada en los contratos que se suscribieron ulteriormente, incluido el periodo en que el servicio empezó a prestarse a través de la persona jurídica denominada Medicina Intensiva y Estética Ltda. (f.° 15 a 31).

Lo precedente significa que el accionante se obligó a satisfacer una necesidad específica de la Clínica Ferdemán, para lo cual podía contratar profesionales especializados en medicina intensiva, a su cargo. Claro está, el compromiso de cubrir el servicio correspondiente a la unidad de cuidados intensivos las 24 horas, presuponía que el actor debía vincular profesionales bajo su dirección, pues humanamente era imposible prestarlo personalmente.

Queda entonces claro que el elemento *intuito personae* que caracteriza a los contratos de trabajo, en virtud del cual la identidad del sujeto encargado de la prestación del servicio es fundamental, se rompe al acordarse y verificarse la posibilidad real de satisfacer el servicio a través de terceros.

Este hecho, por lo demás, fue aceptado por el accionante en su demanda inicial, donde relató que tenía

personal subcontratado, respecto del cual tenía la obligación de *«presentar la hoja de vida»* y *«reportar previamente cualquier traslado, retiro, cambio de turno y cualquier otra novedad relacionada con la planta de personal subcontratado, con la obligación de aceptar las recomendaciones que al respecto le hiciera la entidad demandada»*.

Naturalmente, estos deberes de presentar la hoja de vida y reportar las novedades, estipulados en los distintos contratos de prestación de servicios suscritos con el demandante como persona natural y luego como representante de la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda., no son síntomas concluyentes de subordinación, dada la naturaleza del servicio requerido.

En efecto, resulta atendible que la empresa contratante se asegurara de que el personal vinculado por el contratista para la atención del servicio de cuidados intensivos, tuviese las calidades y requisitos estipulados, esto es, que en verdad fuesen profesionales especialistas en medicina crítica y cuidados intensivos, pues como institución prestadora de servicios de salud, también le cabe responsabilidad ante los usuarios por la idoneidad del equipo humano a través del cual opera.

Así mismo, es razonable la exigencia impuesta al contratista de reportar las novedades del personal a su cargo, puesto que la UCI es una sección hospitalaria que, por obvias razones, no puede paralizar su funcionamiento

por falta de médicos. De ahí que, la obligación de *«reportar previamente cualquier traslado, retiro, cambio de turno o cualquier otra novedad relacionada con la planta de profesionales»*, no resulte disfuncional 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, de modo tal que el servicio se preste permanentemente por las personas naturales o jurídicas delegadas para estos efectos.

En este orden de ideas, si bien los documentos enunciados por la censura demuestran inequívocamente la prestación del servicio a cargo del demandante durante el trayecto objeto de estudio, paralelamente también están acreditadas las condiciones de independencia y autonomía en que se ejecutó, de suerte que en este punto tiene razón el Tribunal.

3. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (1 DE DICIEMBRE DE 2003 A 28 DE FEBRERO DE 2006)

Se sabe que a partir del 1 de marzo de 2003, la entonces empleadora SB Salud Bogotá S.A. celebró un contrato de prestación de servicios con la cooperativa de trabajo asociado Nusil, a la cual se asoció el demandante el 1 diciembre de 2003. Ulteriormente, al retomar la gestión del establecimiento de comercio denominado Clínica Federmán, la sociedad demandada suscribió con la cooperativa de trabajo asociado Coopsanar, el 1 de julio de 2004, un contrato de prestación de servicios. A esta última

cooperativa se asoció el actor a partir del 1 de septiembre de 2004.

Ciertamente, la inferencia del Tribunal relativa a que en el trayecto en que el demandante estuvo vinculado a las cooperativas, no se constató la existencia de actos subordinantes, es desacertada.

Para derrotar esta inferencia basta con remitirse a la carta suscrita el 3 de septiembre de 2004 por el Presidente de Médicos Asociados S.A. (f.° 50), Alfonso Castillo Arias, en la cual el citado tomó la decisión de despedir al accionante con el siguiente mensaje:

> *He recibido su amable carta, la cual he leído con mucho detenimiento. Muchas gracias por el mensaje tan claro que me envía. De igual manera, el contenido muestra una franca incompatibilidad entre su forma de pensar y las políticas de la empresa, por lo tanto, me veo en la penosa necesidad de prescindir de sus amables servicios.*
> *En consecuencia, le ruego el favor de entregarle el servicio al Dr. Gabriel Pardo.*
>
> *Le reitero mi profundo agradecimiento por su valiosa colaboración durante todo el tiempo que hizo parte del staff de Médicos Asociados S.A.*

La anterior determinación no se hizo efectiva por razones que la Sala desconoce, sin embargo, su contenido denota que la empresa accionada podía disponer, a su arbitrio, de la fuerza de trabajo del demandante y prescindir de sus servicios al igual que lo hace un empleador en el marco de una relación de trabajo dependiente.

Y, a no dudarlo, esta manifestación es una clara expresión del poder de dirección y organización del empresario, que le permite contratar libremente a sus trabajadores y, salvo algunas excepciones, dar por terminados los contratos de trabajo, con la correspondiente compensación al trabajador por la pérdida de su empleo. Naturalmente, en un genuino régimen de trabajo cooperado, la facultad de retirar a sus asociados es exclusiva de la organización solidaria y debe ejercerla con arreglo a sus reglamentos y al procedimiento de exclusión.

Por otra parte, esta comunicación, emitida en un momento histórico en el que el demandante supuestamente estaba vinculado a una cooperativa de trabajo asociado, da cuenta de un reproche personal al actor consistente en una *«incompatibilidad entre su forma de pensar y las políticas de la empresa»*, lo cual no tiene cabida en escenarios estrictamente comerciales donde lo que se evalúa es calidad, oportunidad y adecuada prestación del servicio contratado, no si el trabajador siente y representa determinadas vivencias, experiencias o valores institucionales.

Además de lo precedente, obra a folios 9 y 10, los plurimencionados certificados laborales, expedidos por el Gerente General de la Clínica Federmán, Doctor Gabriel Pardo Mejía, los días 12 de abril y 14 de septiembre de 2005 y, a folio 54, milita también otra constancia de trabajo, suscrita el 14 de mayo, en la cual la compañía SB Salud Bogotá da fe de que el demandante desempeñaba el cargo

de Médico Coordinador de la Unidad de Cuidados Intensivos y *«saldrá a un período de vacaciones a partir del 21 de julio al 6 de agosto del presente año»*, todo lo cual demuestra que el empresario se reservó el poder de dirección y decisión de la situación laboral del actor, al punto que emitía certificados laborales en su favor y autorizaba o dejaba constancia de aspectos que conciernen estrictamente a la relación interna de la cooperativa y sus asociados, como lo es el disfrute de vacaciones.

Es que vale insistir que resulta contrario al principio de autonomía de las cooperativas, que el beneficiario del servicio emita certificados laborales en favor de los asociados y los autorice a disfrutar vacaciones. Si la relación de trabajo asociado es horizontalmente entre los asociados, y entre estos y la organización solidaria, ninguna injerencia debe tener la empresa contratante en la situación laboral del personal de la CTA.

En virtud de lo discurrido, los cargos son parcialmente fundados, por lo que se casará la sentencia.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

A grandes rasgos, podría decirse que, en casación, quedó demostrado con la prueba calificada lo siguiente:

(I) En virtud a que la parte demandada no derruyó la presunción de existencia de contrato de trabajo que obra a favor del demandante, la Sala concluyó que entre el 31 de

diciembre de 1980 y el 31 de julio de 1992, existió una *relación de trabajo subordinada*.

(II) Quedó probado y en eso atinó el Tribunal, que entre el 1 de agosto de 1992 y el 30 de noviembre de 2003, el vínculo jurídico que ató a las partes se desarrolló en condiciones de *autonomía e independencia*, razón por la cual la Sala desestimó la probable vigencia de un contrato de trabajo.

(III) Entre el 1 de diciembre de 2003 y el 28 de febrero de 2006, la relación jurídica dio un giro de 180 grados, pues dejó de ser independiente para convertirse en una *relación dependiente*, a pesar de que esta realidad haya intentado ocultarse a través de unos supuestos convenios de trabajo asociado.

Sin menoscabo de todo lo expuesto en casación, la Sala advierte en relación con el tiempo durante el cual el actor estuvo vinculado a las cooperativas de trabajo Nusil y Coopsanar, otra irregularidad: las cooperativas fueron utilizadas indebidamente y en contravención a la ley para el suministro o provisión de personal, actividad que en Colombia está reservada a las empresas de servicios temporales autorizadas por el Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo previsto en la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006.

En efecto, el objeto estipulado en el contrato de prestación de servicios suscrito entre SB Salud Bogotá S.A.

y Nusil CTA fue *«la contratación del servicio médico y asociados».* Al margen de la poca claridad de este enunciado, la simple posibilidad acordada de contratar *«asociados»* es ajena al objeto social de las cooperativas de trabajo que reside en la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios mediante el trabajo autogestionario de sus asociados. Por ende, las cooperativas de trabajo asociado, de ningún modo, suministran y proveen asociados, sino que *prestan servicios* mediante la unión de la fuerza de sus cooperados, bajo parámetros de autonomía, autodeterminación y autogobierno.

Resulta entonces extraño a este régimen el reconocimiento visible a folio 219, por medio del cual SB Salud Bogotá S.A. premia al actor por *«su labor como profesional y dedicación personal en el mejoramiento de nuestra institución».*

En cuanto al vínculo de prestación de servicios suscrito entre Médicos Asociados S.A. y Coopsanar CTA, la anomalía es mucho más palmaria. Por ejemplo, en el contrato que se observa a folios 332 a 335, la CTA se comprometió a *«suministrar el personal que EL CONTRATANTE requiera por escrito»*, acuerdo que sin más deja en evidencia que la CTA suministraba recurso humano a la empresa accionada, actividad que es propia y exclusiva de las empresas de servicios temporales.

En relación con este tipo de cláusulas, la Corte en sentencia SL4816-2015 razonó:

> *Sin perjuicio de lo anterior, si esta Sala entrara a revisar el multicitado convenio para la prestación de servicios para el «suministro de personal de trabajadores docentes y no docentes», también encontraría que con el mismo la Universidad demandada no buscó la satisfacción de unas necesidades puntuales suyas, sino servirse del trabajo del personal que le era suministrado.*
>
> *Así se desprende llanamente de su título y cláusula primera, en las cuales se estableció su objeto:*
>
> *CONVENIO ENTRE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA Y LA COOPERATIVA MULTIACTIVA UNIVERSITARIA NACIONAL LIMITADA "COMUNA" PARA EL SUMINISTRO DE PERSONAL DE TRABAJADORES DOCENTES Y NO DOCENTES POR PARTE DE COMUNA A LA UNIVERSIDAD.*
>
> *PRIMERA.- COMUNA se compromete para con la UNIVERSIDAD a suministrarle los servicios de personal DOCENTE DE CÁTEDRA Y NO DOCENTE que la Institución Universitaria requiera, bajo el sistema de convenio de Trabajo Asociado, con las condiciones y compensaciones materia del presente acuerdo.*
>
> *Como puede observarse, el objeto del convenio se contrae al «suministro de personal de trabajadores docentes y no docentes», lo que equivale a suministro de personal, actividad que solo pueden ejercer legalmente las empresas de servicios temporales, de conformidad con lo señalado en la L. 50/1990 y el D. 4369/2006.*

Por otra parte, a folio 48 reposa certificado del Gerente de la CTA Coopsanar en el que se certifica que el promotor del proceso estuvo vinculado como trabajador asociado desde el 1 de septiembre de 2004 hasta el 18 de febrero de 2006, *«desempeñando el cargo de COORDINADOR INTENSIVISTA EN LA CLÍNICA FEDERMÁN, en la empresa Médicos Asociados»*, lo cual es absolutamente inconducente en el marco de una relación de trabajo asociado, ya que los trabajadores aportan su fuerza de trabajo a la cooperativa y no al tercero contratante.

Desde el punto de vista de las declaraciones vertidas en el proceso, la real existencia de una relación de trabajo asociado con las cooperativas también fue declinada. En efecto, Luz Marina Acevedo, enfermera, aseguró que entre los años 2003 y 2004 la Clínica Ferdemán *«exigió a todo el personal que laboraba bajo su servicio, su vinculación a las cooperativas de trabajo asociado NUSIL CTA y COOPSANAR CTA, si querían seguir trabajando en dicha entidad»* (f.° 194 a 198); Clara Inés Gil López, asistente administrativa, manifestó que en las mismas anualidades a los trabajadores les cancelaron los contratos de trabajo y los *pasaron* a las cooperativas (f.° 245 a 248); Elsa Gutiérrez, secretaria de la clínica, sostuvo que *«los pasaron»* a las cooperativas Nusil y Coopsanar (f.° 250 a 253); y Nohora Constanza Siabato, administradora de la institución accionada, expuso que la accionada tenía todos los servicios contratados, *«excepto por pediatría que funcionaba con otra Cooperativa de prestación de servicios y de la cual luego de muchos esfuerzos logramos asociar a los pediatras a COOPSANAR»* (f.° 222 a 227).

En armonía con lo precedente, el apoderado especial de la demandada, en el interrogatorio de parte señaló que *«al interior de la compañía se hicieron diversas reuniones con el ánimo de explicar cuáles eran las bondades de la afiliación a una cooperativa de trabajo asociado y quienes desearan vincularse a la misma lo hicieron otros no como es el caso del señor médico auxiliar de cirugía de la clínica fundadores el Dr. Galindo».*

De acuerdo con lo anterior, la empresa, adicionalmente, patrocinó la vinculación de su personal a cooperativas de trabajo asociado que hacían indebida intermediación laboral, ya que, como se manifestó en el interrogatorio de parte, organizó reuniones para convencer a algunos trabajadores de *«las bondadades»* de asociarse y a otros les exigió migrar a la CTA.

También las testigos Luz Marina Acevedo (f.° 194 a 198) y María Teresa Valencia (f.° 199 a 203) relataron que el accionante estaba sujeto a las órdenes e instrucciones de la Gerencia de la Clínica Federmán y, a su tiempo, el médico Alfredo Raúl Hinestrosa (f.° 240 a 244) indicó que la unidad de cuidados intensivos dependía de la alta dirección de la empresa.

De todo lo anterior cabe concluir que, durante el tiempo de vinculación a las cooperativas de trabajo asociado, el modelo de externalización utilizado por la sociedad demandada no tuvo la sincera intención de entregar un servicio a un tercero especializado para que lo ejecute con experticia técnica, científica y en condiciones de autonomía, sino excluir al demandante y, a su vez, excluirse ella de los alcances de la legislación laboral, mediante una figura de interposición laboral indebida.

DECLARACIONES, CONDENAS Y SUJETO OBLIGADO A PAGAR LOS CRÉDITOS LABORALES

1. DECLARACIONES JUDICIALES OBJETO DE

PRONUNCIAMIENTO

Quedó demostrado que entre las partes existieron dos contratos de trabajo. Uno desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 31 de julio de 1992 y otro desde el 1 de diciembre de 2003 hasta el 28 de febrero de 2006.

Respecto al primer contrato, todas las vacaciones compensadas, prestaciones sociales y sanciones por el impago de las mismas, se encuentran prescritas a la luz de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo, que preceptúan que los derechos emanados del estatuto laboral y las acciones mediante las cuales se hacen efectivos, prescriben en el término de 3 años contados a partir de su exigibilidad.

Por tal motivo, a pesar de que se declarará que entre las partes se suscitó una relación de trabajo dependiente entre el 31 de diciembre de 1980 y el 31 de julio de 1992, enseguida, se declarará que todas las prestaciones, vacaciones compensadas y sanciones laborales emanadas de este vínculo, están prescritas. Queda a salvo el tiempo de servicio para efectos de la pensión sanción, el cual por su naturaleza de derecho irrenunciable es imprescriptible.

En cuanto al segundo contrato, sí cabe emitir una serie de condenas por los conceptos que a continuación se indican, eso sí, teniendo en cuenta que como la demanda se presentó el 19 de diciembre de 2007 y no obra reclamación previa, las acreencias laborales *exigibles* con antelación al

19 de diciembre de 2004, se encuentran prescritas.

Igualmente, para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales, se tendrá en cuenta un último salario mensual de $5.000.000, conforme al certificado suscrito por el Gerente General de la Clínica Federmán, visible a folio 9, el cual, según se explicó, fue emitido en el año 2005 en representación de Médicos Asociados S.A.

2. CONDENAS POR CONCEPTO DE ACREENCIAS LABORALES DEL CONTRATO DE TRABAJO VIGENTE ENTRE EL 1 DE DICIEMBRE DE 2003 Y EL 28 DE FEBRERO DE 2006

2.1 PRESTACIONES SOCIALES

2.1.1 AUXILIO DE CESANTÍA

Tiene dicho la Sala que la prescripción de las cesantías debe contabilizarse a partir de la fecha de terminación del contrato, momento en que el trabajador puede disponer libremente de su importe y, en consecuencia, es cuando efectivamente se hace exigible.

Por este concepto la demandada adeuda al actor la suma de $11.250.000, como se observa en el siguiente cuadro:

FECHAS		Nº DE	SALARIO	AUX. DE
DESDE	HASTA	DÍAS	BASE	CESANTÍAS
01/12/2003	31/12/2003	30	$ 5.000.000,00	$ 416.666,67
01/01/2004	31/12/2004	360	$ 5.000.000,00	$ 5.000.000,00
01/01/2005	31/12/2005	360	$ 5.000.000,00	$ 5.000.000,00
01/01/2006	28/02/2006	60	$ 5.000.000,00	$ 833.333,33
		810		**$ 11.250.000,00**

2.1.2 INTERESES A LA CESANTÍA

En vista a que la demanda se presentó el 19 de diciembre de 2007 y no obra reclamación previa, las acreencias laborales *exigibles* con antelación al 19 de diciembre de 2004 se encuentran prescritas.

Así, por concepto de intereses a la cesantía la empresa adeuda al demandante la suma de $1.216.666,67, como se puede observar a continuación:

FECHAS		Nº DE	AUX. DE	INT. S/
DESDE	HASTA	DÍAS	CESANTÍAS	CESANTÍAS
01/01/2004	31/12/2004	360	$ 5.000.000,00	$ 600.000,00
01/01/2005	31/12/2005	360	$ 5.000.000,00	$ 600.000,00
01/01/2006	28/02/2006	60	$ 833.333,33	$ 16.666,67
		780		**$ 1.216.666,67**

Como quiera que a la luz del artículo 1 de la Ley 52 de 1975 los intereses a las cesantías deben pagarse en el mes siguiente del año en que se causaron, los réditos proporcionales del año 2003 están prescritos.

2.1.3 PRIMAS DE SERVICIO

Por este concepto se le adeuda al demandante la suma de $8.291.666,67, resultado de la siguiente liquidación:

FECHAS		Nº DE	SALARIO	PRIMAS DE
DESDE	HASTA	DIAS	BASE	SERVICIOS
01/07/2004	31/12/2004	180	$ 5.000.000,00	$ 2.500.000,00
01/01/2005	31/12/2005	360	$ 5.000.000,00	$ 5.000.000,00
01/01/2006	28/02/2006	57	$ 5.000.000,00	$ 791.666,67
		597		**$ 8.291.666,67**

En atención a que la exigibilidad de la prima del primer semestre empieza a contar el 1 de julio y la del segundo semestre el 21 de diciembre, se declarara prescrita la prima del primer semestre de 2004 y la proporción de la causada en el segundo semestre de 2003.

2.2

VACACIONES COMPENSADAS

A título de vacaciones compensadas se le debe al trabajador $5.625.000 y por indexación de este concepto la suma de $3.371.298,91. Vale recordar que, según la jurisprudencia de esta Sala, las vacaciones compensadas, a diferencia de las prestaciones sociales, no se tienen en cuenta para efectos de la aplicación de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, procede su indexación.

FECHAS		Nº DE	SALARIO	VACACIONES	VALOR
DESDE	HASTA	DÍAS	BASE		INDEXACIÒN
01/12/2003	30/11/2004	360	$ 5.000.000,00	$ 2.500.000,00	
01/12/2004	30/11/2005	360	$ 5.000.000,00	$ 2.500.000,00	
01/12/2005	28/02/2006	90	$ 5.000.000,00	$ 625.000,00	
		810		**$ 5.625.000,00**	**$ 3.371.298,91**

2.3 SANCIONES LEGALES

2.3.1 SANCIÓN MORATORIA POR EL IMPAGO DE LAS PRESTACIONES

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones adeudadas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses. Transcurridos veinticuatro (24) meses, contados desde la fecha de terminación del contrato, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria (hoy Superintendencia Financiera), a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando se verifique el pago.

La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216-2016).

En este asunto no existe un solo indicador de buena fe. Quedó suficientemente acreditado que la accionada,

excusada en la realización de una operación de tercerización con cooperativas de trabajo asociado, pretendió evadir la aplicación de la ley laboral, lo cual no solo atentó contra el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo y su dignidad, sino que lo privó de la posibilidad de acceder a los derechos, garantías y beneficios que ofrecen los sistemas de protección social.

En estas condiciones, se condenará a la empresa accionada al pago de $120.000.000, por concepto de la sanción moratoria causada durante los 24 primeros meses siguientes a la fecha de terminación del contrato, y a $54.015.261,16 a título de intereses moratorios sobre los saldos insolutos a partir del mes 25 y hasta el 28 de febrero de 2017, sin perjuicio de los réditos que se causen hasta la fecha en que se realice el pago de las acreencias laborales.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES

FECHAS		Nº DE	SALARIO	VALOR
DESDE	HASTA	DÍAS	BASE	
01/03/2006	29/02/2008	720	$ 5.000.000,00	**$ 120.000.000,00**

INTERESES DE MORA POR NO PAGO DE PRESTACIONES

FECHAS		Nº DE	PREST	VALOR
DESDE	HASTA	DÍAS	SOCIALES	
01/03/2008	28/02/2017	3.240	$ 20.758.333,34	**$ 54.015.261,16**

2.3.2 SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS EN UN FONDO

El artículo 99 de la Ley 50 de 1990 prescribe que el empleador que no consigne las cesantías en un fondo antes

del 15 de febrero de cada año *«deberá pagar un día de salario por cada retardo»*. En este orden de cosas, la empresa accionada adeuda al trabajador a título de sanción por no consignación oportuna de cesantías, la suma de $122.666.666,67, liquidada así:

SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS

FECHAS		Nº DE	SALARIO	VALOR
DESDE	HASTA	DÍAS	BASE	
15/02/2004	14/02/2005	360	$ 5.000.000,00	$ 60.000.000,00
15/02/2005	14/02/2006	360	$ 5.000.000,00	$ 60.000.000,00
15/02/2006	28/02/2006	16	$ 5.000.000,00	$ 2.666.666,67
TOTAL				**$ 122.666.666,67**

2.3.3 SANCIÓN POR NO PAGO DE LOS INTERESES A LA CESANTÍA

Con arreglo al numeral 3 del artículo 1 de la Ley 52 de 1975 *«si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenios por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez el valor adicional igual al de los intereses causados»*. Así las cosas, se sancionará al empleador con un pago adicional igual al valor de los intereses causados, el cual asciende a $1.216.666,67.

2.4 PENSIÓN SANCIÓN

El promotor del proceso solicitó que se declarara que tiene derecho a la pensión de jubilación y que se condenara al pago de las mesadas a partir de la fecha en que cumplió la edad de jubilación. Para estos efectos esgrimió en su

demanda que no fue afiliado al sistema general de pensiones, hecho que aceptó la entidad accionada al absolver el interrogatorio de parte (f.° 132).

Aunque literalmente se solicitó el reconocimiento de la *«pensión de jubilación»*, una interpretación íntegra de la demanda permite colegir que el accionante aspira a que judicialmente se le conceda el pago de una *pensión*, independiente de la designación técnica que se le dé o la clase de prestación, debido a que no fue afiliado al sistema de seguridad social y fue privado de su empleo sin justa razón.

La Corte ha sostenido que los jueces del trabajo tienen el deber de interpretar la demanda para desentrañar la real aspiración del demandante. Con mayor razón cuando la pretensión está encaminada a la satisfacción de un derecho fundamental y los elementos que lo configuran están debidamente descritos, probados y discutidos.

Por ejemplo, en sentencia SL17413-2014, en un caso de similares contornos, señaló:

> *[…] Nótese que si bien la parte demandante en el escrito de demanda inaugural no se refirió expresamente a la pensión sanción sino a la de jubilación, en la causa petendi describe sus elementos como el despido injustificado de la actora después de varios años de trabajo o antigüedad en la empresa y la no afiliación a la seguridad social en pensiones, lo que hace comprensible tener como derecho pensional demandado la denominada pensión sanción, al cual la alzada limitó su análisis.*

Adicionalmente, cabe también precisar, antes de despachar la acusación, que al encargado de administrar justicia se le atribuye, como misión ineludible interpretar los actos procesales, entre ellos la demanda inicial, a fin de desentrañar el verdadero alcance e intención del demandante al formular sus súplicas, lógicamente sin aislar el petitum de la causa petendi, buscando siempre una afortunada integración y con ello poder precisar el auténtico sentido o aspiración de quien procura una tutela efectiva de sus derechos.

Con base en lo reseñado, la Sala encuentra que, en efecto, el demandante tiene derecho a la pensión sanción del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, prestación que ha sido instituida como reacción al grave incumplimiento del empleador de no afiliar a sus trabajadores al sistema de pensiones y, por esa vía, cercenarles la oportunidad de obtener una prestación periódica que garantice su subsistencia digna durante su vejez.

Ahora bien, la disposición enunciada, en lo pertinente, dispone:

El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

En el *sub examine* está probado que el despido fue injusto, no hubo afiliación al sistema de pensiones y se

laboró por más de 10 años *discontinuos*, de donde se sigue que el actor tiene derecho a obtener una pensión sanción a partir de la fecha de despido, si para entonces tenía cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al retiro.

El inciso 3 del artículo 133 de la Ley 100 de 1993 prescribe que la *«cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del Índice de Precios al Consumidor certificada por el DANE».*

Conforme a esta descripción normativa, lo procedente ahora es hallar el IBL de la pensión. Para ello, debe tenerse en cuenta que, en relación con el primer contrato de trabajo (31 de diciembre de 1980 a 31 de julio de 1992), no existe prueba de los salarios devengados por el demandante, motivo por el cual, se tomará como referencia el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. En lo que concierne al segundo contrato de trabajo, se tomará un salario de $5.000.000.

Así las cosas, el promedio de los salarios devengados en los últimos 10 años de servicio, debidamente

actualizados a la fecha del despido (fecha base), ascienden a $1.529.076,82, como se observa a continuación:

FECHAS		N° DE	N° DE	SALARIO	SALARIO	SALARIO
DESDE	HASTA	DIAS	SEMANAS	DEVENGADO	INDEXADO	PROMEDIO
01/11/1984	30/11/1984	30	4,29	$ 11.298,00	$ 404.324,17	$ 3.369,37
01/12/1984	31/12/1984	30	4,29	$ 11.298,00	$ 404.324,17	$ 3.369,37
01/01/1985	31/01/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/02/1985	28/02/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/03/1985	31/03/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/04/1985	30/04/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/05/1985	31/05/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/06/1985	30/06/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/07/1985	31/07/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/08/1985	31/08/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/09/1985	30/09/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/10/1985	31/10/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/11/1985	30/11/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/12/1985	31/12/1985	30	4,29	$ 13.558,00	$ 410.153,88	$ 3.417,95
01/01/1986	31/01/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/02/1986	28/02/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/03/1986	31/03/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/04/1986	30/04/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/05/1986	31/05/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/06/1986	30/06/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/07/1986	31/07/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/08/1986	31/08/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/09/1986	30/09/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/10/1986	31/10/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/11/1986	30/11/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/12/1986	31/12/1986	30	4,29	$ 16.812,00	$ 414.630,26	$ 3.455,25
01/01/1987	31/01/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/02/1987	28/02/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/03/1987	31/03/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/04/1987	30/04/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/05/1987	31/05/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/06/1987	30/06/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/07/1987	31/07/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/08/1987	31/08/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/09/1987	30/09/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/10/1987	31/10/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/11/1987	30/11/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/12/1987	31/12/1987	30	4,29	$ 20.510,00	$ 417.649,15	$ 3.480,41
01/01/1988	31/01/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/02/1988	29/02/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/03/1988	31/03/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/04/1988	30/04/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/05/1988	31/05/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/06/1988	30/06/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/07/1988	31/07/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/08/1988	31/08/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/09/1988	30/09/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/10/1988	31/10/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/11/1988	30/11/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/12/1988	31/12/1988	30	4,29	$ 25.638,00	$ 421.124,18	$ 3.509,37
01/01/1989	31/01/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/02/1989	28/02/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/03/1989	31/03/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/04/1989	30/04/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/05/1989	31/05/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/06/1989	30/06/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/07/1989	31/07/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/08/1989	31/08/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/09/1989	30/09/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/10/1989	31/10/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/11/1989	30/11/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/12/1989	31/12/1989	30	4,29	$ 32.560,00	$ 417.423,17	$ 3.478,53
01/01/1990	31/01/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/02/1990	28/02/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/03/1990	31/03/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/04/1990	30/04/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/05/1990	31/05/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/06/1990	30/06/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/07/1990	31/07/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/08/1990	31/08/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/09/1990	30/09/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/10/1990	31/10/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/11/1990	30/11/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/12/1990	31/12/1990	30	4,29	$ 41.025,00	$ 416.691,12	$ 3.472,43
01/01/1991	31/01/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/02/1991	28/02/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/03/1991	31/03/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/04/1991	30/04/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/05/1991	31/05/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/06/1991	30/06/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/07/1991	31/07/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/08/1991	31/08/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/09/1991	30/09/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/10/1991	31/10/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/11/1991	30/11/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/12/1991	31/12/1991	30	4,29	$ 51.720,00	$ 396.866,06	$ 3.307,22
01/01/1992	31/01/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/02/1992	29/02/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/03/1992	31/03/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/04/1992	30/04/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/05/1992	31/05/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/06/1992	30/06/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/07/1992	31/07/1992	30	4,29	$ 65.190,00	$ 394.422,95	$ 3.286,86
01/08/1992	31/08/1992				$ -	$ -
01/11/2003	30/11/2003				$ -	$ -
01/12/2003	31/12/2003	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.890.180,70	$ 49.084,84
01/01/2004	31/01/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/02/2004	29/02/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/03/2004	31/03/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/04/2004	30/04/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/05/2004	31/05/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/06/2004	30/06/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/07/2004	31/07/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/08/2004	31/08/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/09/2004	30/09/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/10/2004	31/10/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/11/2004	30/11/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/12/2004	31/12/2004	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.531.439,09	$ 46.095,33
01/01/2005	31/01/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/02/2005	28/02/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/03/2005	31/03/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/04/2005	30/04/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/05/2005	31/05/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/06/2005	30/06/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/07/2005	31/07/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/08/2005	31/08/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/09/2005	30/09/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/10/2005	31/10/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/11/2005	30/11/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/12/2005	31/12/2005	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.243.142,14	$ 43.692,85
01/01/2006	31/01/2006	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.000.000,00	$ 41.666,67
01/02/2006	28/02/2006	30	4,29	$ 5.000.000,00	$ 5.000.000,00	$ 41.666,67
TOTAL		**3.600**	**514,29**			**$ 1.529.076,82**

Dicho esto, cumple ahora hallar la tasa de reemplazo. Aunque suene redundante es oportuno insistir en que de acuerdo con el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, la cuantía de la pensión «*será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida»,* lo que en sana lógica significa que si con un mínimo de semanas de 1.075 (año 2007) que exigía el artículo 34 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 10 de la Ley 797 de 2003, se lograba un porcentaje del 65%, la proporción correspondiente a 711 semanas (4.977 días), equivale al 42.33%.

Y al aplicarle esta tasa de reemplazo a un IBL de $1.529.076,82, se obtiene valor de $647.247,55, que equivale a la pensión a la que tiene derecho el accionante a partir de la fecha de su despido, si para entonces tenía cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad.

Conviene aclarar que en la primera hipótesis –edad cumplida antes del despido- la empresa deberá pagar retroactivamente desde la fecha de despido la totalidad de las mesadas adeudadas, incluida una mesada adicional anual, todas debidamente indexadas. Y, en la segunda hipótesis –edad cumplida con posterioridad al despido-, la empresa accionada deberá indexar la pensión desde la

fecha de retiro hasta aquella en que el actor cumpla la edad, conforme a la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

De donde:

VA = IBL o valor actualizado

VH = Ingreso base de liquidación

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad de la fecha de cumplimiento de la edad de 55 años.
IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor de la última anualidad de la fecha de desvinculación.

2.5 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

La simple voluntad de la empresa de prescindir de los servicios del trabajador no constituye una justa causa de despido. Por consiguiente, con apego a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se condenará a la demandada al pago de $6.333.333,33 por indemnización por despido injusto y $3.795.832,84 por concepto de indexación de esta suma, como se ilustra en el siguiente esquema:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

FECHAS		Nº DE	Nº DE	VALOR	VALOR
DESDE	HASTA	AÑOS	DÍAS		INDEXACIÒN
01/12/2003	30/11/2004	1	20		
01/12/2004	30/11/2005	1	15		
01/12/2005	28/02/2006	0,24	3		
			38	**$ 6.333.333,33**	**$ 3.795.832,84**

3. SUJETO OBLIGADO A SATISFACER LAS ACREENCIAS

A pesar de la sustitución de empleadores que operó entre el 1 de enero de 2003 y 1 de julio de 2004, lapso

durante el cual SB Salud Bogotá S.A. asumió transitoriamente el uso y goce del establecimiento de comercio denominado Clínica Federmán, el promotor del proceso tenía la posibilidad de prescindir de la vinculación judicial de esta compañía y accionar exclusivamente a Médicos Asociados S.A. en condición de última empleadora, en la medida que, conforme al artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, esta es solidariamente responsable de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles al antiguo empleador.

Las costas de la primera y segunda instancia estarán a cargo de la empresa accionada.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 3 de septiembre de 2010 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., en el proceso ordinario laboral que **HÉCTOR MANUEL GALINDO RANGEL** adelanta contra **MÉDICOS ASOCIADOS S.A.** en cuanto se abstuvo de declarar la existencia de dos contratos de trabajo ejecutados entre el 31 de diciembre de 1980 y el 31 de julio de 1992, el primero de ellos, y el segundo entre el 1 de diciembre de 2003 y el 28 de febrero de 2006.

En sede de instancia, revoca el fallo de primer grado y, en su lugar, resuelve:

PRIMERO: Declarar que entre Héctor Manuel Galindo Rangel y la empresa Médicos Asociados S.A. existió un contrato de trabajo desde el 31 de diciembre de 1980 hasta el 31 de julio de 1992.

SEGUNDO: Declarar prescritos todos los derechos exigibles con antelación al 19 de diciembre de 2004, incluidas las prestaciones sociales, vacaciones y sanciones laborales que surgieron del contrato de trabajo vigente entre el 31 de diciembre de 1980 y el 31 de julio de 1992, a excepción del tiempo de servicio para efectos de la pensión sanción, el cual por su naturaleza irrenunciable es imprescriptible.

TERCERO: Declarar que entre Héctor Manuel Galindo Rangel y la empresa Médicos Asociados S.A. se ejecutó un contrato de trabajo vigente entre el 1 de diciembre de 2003 y el 28 de febrero de 2006.

Como consecuencia de lo anterior, se condena a la empresa accionada al pago de las siguientes acreencias laborales:

a) $11.250.000, por auxilio de cesantía.
b) $1.216.666,67 por intereses a la cesantía.
c) $8.291.666,67 por primas de servicio.
d) $5.625.000, por vacaciones compensadas y $3.371.298,91. por indexación de este concepto.

e) $120.000.000 por concepto de la sanción moratoria causada durante los 24 primeros meses posteriores a la fecha de terminación del contrato, y $54.015.261,16 a título de intereses moratorios sobre los saldos insolutos a partir del mes 25 y hasta el 28 de febrero de 2017, sin perjuicio de los réditos que se causen hasta la fecha en que se efectúe el pago de las acreencias laborales.

f) $122.666.666,67 a título de sanción por no consignación de las cesantías en un fondo.

g) $1.216.666,67 por sanción por no pago de los intereses a la cesantía.

h) $6.333.333,33 por indemnización por despido injusto y $3.795.832,84 a título de indexación de este concepto.

CUARTO: Declarar que el demandante tiene derecho a la pensión sanción prevista en el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. Por lo tanto, se condena a la empresa a sufragar al demandante, de manera vitalicia, una pensión equivalente a $647.247,55, a partir de la fecha de su despido, si para entonces tenía cumplidos 60 años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido, con observancia de lo expuesto en la parte motiva.

QUINTO: Las demás excepciones quedan resueltas con lo expuesto en este fallo.

SEXTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Demandante: Héctor Manuel Galindo Rangel
Demandado: Médicos Asociados S.A.
Radicación: 49346
Magistrados Ponentes: Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno

Conforme lo manifestamos en las sesiones en las que se debatió el proyecto de sentencia que presentó la ponente, disentimos de la decisión mayoritaria que no reconoció la existencia de una relación de trabajo dependiente entre las partes, durante el lapso comprendido entre el 1 de agosto de 1992 y el 30 de noviembre de 2003, tiempo en que el demandante laboró al servicio de Médicos Asociados S.A. mediante contratos de prestación de servicios, primero en su condición de persona natural y, luego, como representante de la persona jurídica denominada Medicina Intensiva y Estética Ltda. Ello, por las razones que explicamos a continuación.

1.- CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITOS POR EL DEMANDANTE EN CALIDAD DE PERSONA NATURAL

El 1 de agosto de 1992 y 1 de enero de 1994 -modificado el 1 de febrero de 1995-, el demandante, en su condición de persona natural, suscribió con la sociedad accionada un contrato en virtud del cual se comprometió a prestar sus servicios profesionales de intensivista o internista de la unidad de cuidados intensivos de la Clínica Federmán o de las instituciones de salud adscritas a Médicos Asociados S.A., personalmente o a través de profesionales médicos especializados en el campo.

Contrario a lo sostenido por la mayoría, consideramos que el elemento *intuito personae* que caracteriza a los contratos de trabajo no se quebró, ya que, a pesar de que en los mismos se estipuló que el demandante tenía la posibilidad de prestar los servicios de medicina intensiva personalmente o por interpuesta persona, lo cierto es que en la realidad ello nunca ocurrió.

En efecto, al dar respuesta a la demanda inicial, la sociedad accionada admitió que el Doctor Galindo Rangel debía cumplir un horario de trabajo. En igual dirección, las testigos Luz Marina Acevedo (f.° 194 a 198), María Teresa Valencia Correa (f.° 199 a 203) y Elsa Gutiérrez Gómez (f.° 250 a 253), cuyo estudio era admisible en virtud a que los certificados laborales acreditaban la existencia de un error de hecho manifiesto, relataron que el accionante debía acatar un horario de trabajo de 7:00 a.m. a 1:00 p.m., lo que significa que hubo una exigencia personal incompatible con las cláusulas del contrato comercial, en el que

supuestamente la identidad del sujeto encargado de la prestación del servicio no era fundamental.

Una cosa es que se pacte la obligación de garantizar un servicio dentro de un horario determinado y otra bien distinta es que esa exigencia deba cumplirla un sujeto específico; en este último caso la relación es *intuito personae*.

Cabe recordar, por otra parte, que una de las condiciones de validez del contrato de prestación de servicios es que el contratista desempeñe su labor de manera autónoma e independiente, o, lo que es igual, que su gestión no sea permeada y condicionada por el poder de subordinación y dirección del empresario.

En el *sub examine* también está suficientemente probado que durante todo el tiempo de vinculación, incluido el espacio temporal objeto de disenso, el promotor del proceso estuvo sometido a las órdenes de la Gerencia de la Clínica Federmán. Este aspecto no solo lo aceptó el demandado, lo corroboraron masivamente por los testigos Carlos Julio Venegas (f.° 146 a 150), Hugo Ernesto Vaca (f.° 150 a 154), Luz Marina Acevedo (f.°194 a 198), María Teresa Valencia (f.°199 a 203), Alba Inés Perdomo (f.° 203 a 211), Nohora Constanza Siabato Lozano (f.° 222 a 227) y Alfredo Raúl Hinestrosa (f.° 240 a 244), quienes refirieron, en distintas etapas de la relación contractual, que el trabajo del demandante estaba supeditado a la alta dirección de la empresa.

En estas condiciones, la Sala mayoritaria debió advertir una discordancia entre lo pactado en el contrato de prestación de servicios y la realidad demostrada en este juicio, puesto que la labor se desarrolló bajo las estrictas órdenes e instrucciones de la Gerencia de la Clínica, motivo por el cual, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 CN), debía imponerse la verdad que indica que la relación de trabajo fue subordinada.

2.- CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA SOCIEDAD MEDICINA INTENSIVA Y ESTÉTICA LTDA.

La empresa accionada y la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda. suscribieron contratos de prestación de servicios el 1 de septiembre de 1995, 1 de marzo de 1996 -modificado el 1 de abril de ese año y el 1 de enero de 1997-, 1 de abril de 1998 y 18 de diciembre de 2001. Estos contratos tuvieron como objeto la prestación de servicios médico asistenciales en la unidad de cuidados intensivos de la Clínica Federmán por intermedio de médicos especialistas en cuidados intensivos.

A diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales al que se aludió en el acápite anterior, en este caso la empresa encomendó a una persona jurídica *«independiente»* la prestación del servicio de la UCI. Ello, de entrada, debió merecerle a la Sala una crítica obvia a ese modelo de externalización empresarial: el área de cuidados intensivos de un centro hospitalario es una sección que en

la realidad no puede separarse y entregarse a un tercero *con la pretensión* ficticia de que el servicio se preste con total independencia y autonomía de la institución de salud. Como bien lo sostuvo en el interrogatorio de parte el representante de la empresa demandada (f.° 130 a 136), al aseverar que la UCI no puede funcionar *«como una rueda suelta al interior de la institución»*.

Menos aún puede pretenderse que el personal médico que presta el servicio sea totalmente autónomo, empezando porque los pacientes de la UCI, en atención a su grave estado de salud requieren una vigilancia y un monitoreo continúo y específico por expertos en el campo. Quiere decir esto que el personal encargado de estos servicios debe interactuar con otras especialidades y actuar bajo el *poder de dirección* del área médica o de la gerencia de la clínica.

Precisamente, en el interrogatorio de parte el apoderado especial de Médicos Asociados S.A. afirmó que la UCI demandaba un *«grado de coordinación importante entre el contratista que tenía a cargo el servicio de la UCI y el resto de las dependencias de la clínica Federmán»* (f.° 130 a 136). Ahora, en las circunstancias demostradas en este juicio, esa *«coordinación»* no era más que un eufemismo empleado para ocultar que el demandante debía ejecutar su trabajo en reales condiciones de subordinación. En este sentido, la testigo María Teresa Valencia Correa expuso que el promotor del proceso debía acudir al gerente de la clínica para obtener la autorización de traslados de los pacientes y cubrir exámenes de alto costo (f.° 199-203).

Pero no solo el esquema de descentralización empresarial creado por la accionada, basado en una pretensión irreal de autonomía en el servicio era insustentable por las razones atrás expuestas, sino que también, en su fase de ejecución, dejó al descubierto que el recurso humano de la empresa Medicina Intensiva y Estética Ltda. estaba enteramente subordinado a la empresa accionada.

Al respecto, la testigo Luz Marina Acevedo narró que todo el personal debía cumplir las instrucciones generales de la gerencia (f.° 194 a 198) y, a la par, la declarante María Teresa Valencia Correa depuso que todos los trabajadores de la clínica estaban bajo las *órdenes* del gerente, *«para permisos y cualquier decisión que necesitáramos tomar para los pacientes necesitábamos tener la autorización de él»*. Lo que revela que las directrices y la gestión de aspectos propios del recurso humano, como son los permisos, se los reservó la clínica, y, desde un punto de vista técnico, la alta dirección refrendaba las decisiones científicas del personal médico.

Paralelamente, la testigo Elsa Gutiérrez Gómez (f.° 250 a 253), secretaria de la UCI, dio luces sobre la hipótesis del actor, en el sentido que él no tenía ninguna decisión sobre la remuneración del personal que en apariencia estaba a su cargo en la UCI, toda vez que los honorarios que recibía, supuestamente en condición de representante de Medicina Intensiva y Estética Ltda., debía distribuirlos con los otros médicos. Puntualmente, cuando se le preguntó a la

mencionada si el personal del demandante dependía salarialmente de él o de la clínica, respondió que el salario era un *paquete* y de ese mismo paquete debía repartir el salario con otros médicos.

Ahora, si bien esta testigo laboró al servicio de la demandada desde el año 2003, lo cierto es que su relató estaba referido a hechos del pasado y a juicio de la Sala merece toda credibilidad en función del cargo que ocupó y la posibilidad que tenía de informarse y reconstruir algunos sucesos.

A su tiempo, la declarante Alba Inés Perdomo aseguró que la decisión de crear junto con su esposo una sociedad, fue impuesta por la empresa demandada, toda vez *«que sin ese requisito no podía trabajar el Doctor Galindo dentro de la Cínica»*; agregó, asimismo, que la empresa constituida nunca promocionó servicios de medicina estética (f.° 203 a 211). Estas aseveraciones al ser cotejadas con la declaraciones de Nohora Constanza Siabato, quien afirmó que la Clínica no contrataba los servicios de medicina estética (f.° 222 a 227), y del apoderado especial de la demandada, quien sostuvo que el objeto del contrato fue la atención de la unidad de cuidados intensivos, pone en la palestra que la compañía Medicina Intensiva y Estética Ltda. nunca prestó ningún servicio de medicina estética ni la esposa del actor cumplió un rol en la operación de la sociedad.

Por lo demás, no se puede pasar por alto que la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda. siempre tuvo como único cliente a la empresa accionada, según lo relató el contador Henry Barajas (f.° 212 a 214); y no poseía medios de producción, instalaciones y herramientas de trabajo, aspectos que aisladamente no son concluyentes, pero que al conjugarse con los restantes elementos, permite confirmar la hipótesis fáctica de que la citada empresa carecía de libertad y simplemente cumplía la función de agrupar al personal de la UCI, que desde siempre estuvo bajo las órdenes e instrucciones de la Cínica Federmán.

En línea con lo que se viene explicando, no se podría sostener que el demandante actuaba como jefe máximo de los trabajadores de Medicina Intensiva y Estética Ltda., dado que, inclusive por encima de él estaba la Gerencia de la Clínica. En otras palabras, en la pirámide jerárquica el demandante no era el eslabón más alto, sino la Gerencia, cuyo poder de subordinación lo irradiaba a él y a todo el personal que tenía a su cargo.

De lo anterior se puede colegir que el demandante, como representante de la sociedad Medicina Intensiva y Estética Ltda., nunca tuvo autonomía en la prestación del servicio ni en el aparente manejo de personal a su cargo, si se tiene en cuenta que no encabezaba la dirección de la sociedad, no tenía la última palabra en punto a las condiciones de ejecución del servicio y no podía decidir sobre aspectos tan básicos como la concesión de permisos laborales.

En los anteriores términos, salvamos parcialmente el voto.

Fecha *ut supra*.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
Magistrado

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Magistrado