



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Providencia.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación No.	66001-31-05-005-2021-00486-01
Demandante.	Indhira María Melo Páez
Demandado.	Clínica Los Rosales S.A.
Juzgado de origen.	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a tratar.	Contrato de trabajo – profesiones liberales

Pereira, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado en acta de discusión 24 del 16-02-2024

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación presentados contra la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Indhira Tatiana Flores Castañeda** contra **Clínica Los Rosales S.A.**

Proceso que fue repartido a esta Colegiatura el 28 de septiembre de 2023 y remitido a este Despacho el 08 de noviembre de 2023.

ANTECEDENTES:

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Indhira Tatiana Flores Castañeda pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la Clínica Los Rosales S.A. desde el 30/11/2002 hasta el 25/03/2020 que finalizó injustamente con ocasión a un despido indirecto; en consecuencia, pretende el pago del reajuste salarial, las prestaciones sociales y vacaciones, descansos remunerados, dotaciones, restitución de los pagos a la seguridad social, todas estas acreencias liquidadas hasta el 28/02/2020. También

pretende el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la sanción por no consignación de cesantías, la indemnización por despido injusto y la sanción por no pago de intereses a las cesantías.

Fundamenta sus aspiraciones en que: i) prestó sus servicios personales desde el 30/11/2002 hasta el 25/03/2020; ii) el 01/12/2004 y el 01/02/2006 suscribió contratos de prestación de servicios que tenían como finalidad realizar terapias respiratorias a pacientes hospitalizados y ambulatorios; iii) en las obligaciones contractuales se estableció realizar los procedimientos autorizados por la Clínica, elaborar la historia clínica, registrar todas las actividades realizadas, informar toda anomalía en el servicio, atender la totalidad de pacientes, mantener comunicación permanente con la dirección médica; iv) el 01/01/2009 y 01/05/2016 se suscribieron otro sí a los contratos en los que se adicionaba el valor de la tarifa del contrato; v) durante su vinculación debía cumplir con un horario de trabajo que era establecido por la jefe inmediata – líder respiratoria – Norma Zulay Carvajal; vi) los turnos de la prestación del servicio eran en el día de 07:00 a.m. a 07:00 pm., noche de 07:00 pm. a 07:00 a.m., o turnos de mañana o tarde de 07:00 a.m. a 01:00 p.m. o de esta última hasta las 07:00 p.m.; vii) en el mes prestaba sus servicios en 8 turnos de día y 7 de hospitalización o neonatos; viii) se encontraba subordinada a la líder respiratoria y director médico, este último, a través de circulares; ix) en febrero de 2020 fue informada de que sería vinculada por medio de contrato de trabajo a partir del 01/03/2020 para continuar como terapeuta respiratoria, con una reducción salarial, más horas extras y recargos adicionales; x) dicho vínculo laboral desmejoró su situación porque debía someterse a turnos nocturnos que por sus condiciones familiares no podía atender; xi) el 25/03/2020 presentó la renuncia por la seguridad y cuidado de sus hijas, pues carecía de garantías de salubridad que ponían en riesgo su salud; xii) el 07/05/2021 se pagó la liquidación de su contrato laboral del 01 al 25 de marzo de 2021.

La Clínica Los Rosales S.A. al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones, tras considerar que el vínculo que existió entre ambas fue de orden civil o comercial, tanto era así que cuando fue vinculada a través de contrato de trabajo renunció pues las condiciones laborales eran diferentes. Así, recriminó que ninguna relación laboral tuvo pues aun cuando hubo una contraprestación la misma devenía del pago de honorarios profesionales, máxime que no cumplía horario, pues este se fijaba según su disponibilidad ni estaba supeditada a reglamentos de trabajo ni fue objeto de sanciones disciplinarias.

Presentó la excepción de *prescripción*, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en contienda desde el 01/02/2006 hasta el 25/03/2020 y seguidamente declaró probada la excepción de prescripción de todas las acreencias causadas hasta el 01/09/2018, salvo los aportes a seguridad social en pensión y “a la EPS”.

En consecuencia, condenó a la demandada al pago de prestaciones sociales, vacaciones, sanción por no consignación de cesantías y moratoria, última que tasó en \$70'008.196, pero seguidamente volvió a condenar por esta indemnización, pero esta vez señaló que solo lo hacía por los intereses a la tasa máxima de créditos de libre asignación desde el 26/03/2022 hasta que se efectúe el pago total de la obligación (prestaciones sociales).

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que probada se encontraba la prestación personal del servicio desde el 30/11/2002 hasta el 30/11/2004 pero que desconocía la modalidad de dicho vínculo, luego adujo que también estaba probada la prestación de servicios a partir del 2006 a través de contratos de prestación de servicios que permanecieron hasta el 28/02/2020, pues a partir del 01/03/2020 fue contratada a través de contrato de trabajo, que finalizó por renuncia de la demandante. Además, dicha prestación personal del servicio la dio por acreditada a partir de la prueba testimonial y el pago de las contraprestaciones. De ahí que se presumía la existencia del vínculo laboral y por ello, debía la demandada desvirtuar tal presunción.

Así, explicó que desde el año 2002 hasta el año 2006 la demandante prestó sus labores autónomamente porque se le pagaba por terapia realizada y cuando finalizaba el turno se podía ir, máxime que gestionaban entre las mismas terapeutas los cuadros de turnos, dicha situación cambió con la suscripción de un contrato de prestación de servicios a partir del 2006 porque se acordó un pago mensual fijo sin importar el número de horas laboradas máxime que debía garantizar la continua prestación del servicio y no se podía retirar hasta que cumpliera con el último turno. Luego concluyó que, a partir del 2016, cuando llegaron nuevas terapeutas a la clínica se designó una coordinadora que asignaba los turnos que, si bien podían ser modificados por la terapeuta, lo cierto es que solo eran autorizados por la

coordinadora, además de exigir un número de horas mínima de prestación de servicio, de ahí que a partir de mayo de 2016 la prestación del servicio era dependiente y subordinada.

En consecuencia, realizó las respectivas condenas ya expuestas y negó el trabajo suplementario porque no había certeza de que trabajara más de las 48 horas semanales y solo milita el dicho de la demandante para dar cuenta de los turnos nocturnos que es insuficiente para dar por acreditadas dichas horas extras.

También argumentó que no se acreditó el despido indirecto, porque conforme a la renuncia presentada por la demandante, esta había ocurrido por la pandemia y con el propósito de evitar riesgo en las descendientes y madre de la demandante había decidido finalizar el contrato de trabajo.

Al finalizar la motivación de la decisión la juzgadora adujo que a partir del 01/02/2006 si bien la demandante era autónoma e independiente para prestar los servicios, la dependencia y subordinación era clara a partir de mayo de 2016 con ocasión a la presencia de la coordinadora que establecía los horarios.

3. Síntesis del recurso de apelación

Inconformes con la decisión ambas partes presentaron recurso de alzada para lo cual **el demandante** recriminó que sí había lugar al pago de recargos nocturnos porque se aportaron los turnos al plenario y a partir de la prueba testimonial e interrogatorio de parte los mismos eran efectivamente realizados. Pruebas que también daban cuenta de la prestación del servicio los dominicales y festivos. De otro lado, reclamó el despido sin justa causa porque la demandante al rendir el interrogatorio explicó que las condiciones laborales fueron modificadas por su empleador que determinaron su renuncia.

A su turno, la demandada también reprochó la sentencia para lo cual argumentó que no se había configurado una relación laboral, porque las partes de forma voluntaria pactaron un contrato de servicios profesionales, tal como lo aceptó la demandante, máxime que solo se reconoce la relación laboral a partir del 01/03/2020 y que finalizó por renuncia de la demandante.

Explicó que aun cuando la demandante sí prestaba sus servicios personales, los mismos fueron contratados por su experticia y para su retribución se pagaban los

honorarios respectivos, sin que fuera subordinada en momento alguno, pues no se exigía el cumplimiento de órdenes. Adujo que acreditó que la demandante no tenía que asistir a reuniones, ni fue objeto de llamados de atención y por ello, ninguna presunción se había configurado.

Indicó que los turnos de prestación del servicio eran dispuestos por la demandante y sus compañeras de trabajo.

De otro lado, se opuso al valor probatorio de los documentos aportados al proceso, pues ninguno cuenta firma alguna por la clínica. Luego, insistió en que el horario era común a todos los contratos de prestación de servicios y su mera existencia no determina un contrato de trabajo. Así, resaltó que la demandante afirmó que tenía que cumplir un horario, pero ninguna prueba se aportó en ese sentido, más aún cuando con ocasión a sus funciones como terapeuta respiratoria debía cumplir unos turnos para dar cumplimiento al objeto contractual.

Finalmente, reprochó las sanciones en la medida que actuó de buena fe, pues la demandante aceptó la forma de vinculación contractual, máxime que también prestaba sus servicios en otras entidades como Comfamiliar, Comfamiliar Pediátrica y era docente, que da cuenta del rompimiento del vínculo a través de contrato de trabajo, tanto es así que era la misma demandante quien acomodaba sus horarios para poder prestar servicios en otras instituciones.

4. Alegatos de conclusión

Las partes en contienda presentaron alegatos de conclusión que coinciden con temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos.

Visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes:

1.1. ¿Existió un contrato de trabajo entre Indhira Tatiana Flores Castañeda y la Clínica Los Rosales S.A.?

1.2. Si la respuesta al anterior interrogante fuere positiva ¿se acreditó el trabajo suplementario?

1.3. De otro lado, ¿el vínculo laboral terminó por culpa imputable al empleador?

1.4. Finalmente, ¿el demandado acreditó razones serias y atendibles para no ser condenado a la sanción moratoria?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1.1 Elementos del contrato de trabajo

Para desentrañar los problemas jurídicos planteados se hace necesario recordar, que los elementos esenciales que se requieren concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que este realice por sí mismo, de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y un salario en retribución del servicio.

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal; criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en diferentes providencias.

2.1.2 Profesiones liberales

Ahora bien, frente a la existencia de contratos de trabajo en profesiones liberales es menester estudiar las particularidades de su ejecución para dar aplicación a la presunción atrás aludida, en ese sentido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado **que este tipo de actividades se caracterizan por la libertad e independencia del sujeto que la ejerce**, pues para su ejecución media una autodeterminación en la manera en que es realizada la tarea que se lleva a cabo, pues el profesional cuenta con una autonomía que se deriva del contenido estrictamente intelectual que rige el título obtenido por el universitario y la *lex artis* en el desempeño del mismo – contenido ético y técnico de su quehacer -; por lo

que, para acreditar una relación de trabajo en este tipo de profesiones, resulta necesario analizar los conceptos jurídicos de *ajenidad* y *dependencia*, **ante la evidente dificultad de encontrar reglas de subordinación laboral debido a la manifiesta autonomía intelectual de estas profesiones¹.**

Entonces el análisis de los elementos estructurales de un contrato de trabajo en profesiones liberales exige por parte del juzgador diferenciar el trabajo autónomo del subordinado, para lo cual se deberá determinar que:

“pese a la prestación personal, esta se ejecuta con plena independencia y para ello serán concluyentes:

- *indicadores como los de si el ejercicio de esa profesión libre se hace compatible con otras tareas,*
- *si la persona tomó a otros profesionales a sus servicios,*
- *cuáles fueron las incidencias de las directrices en la forma en que se ejecutó la tarea contratada, como, por ejemplo, en una actividad médica, si esta se limitó en la escogencia del tipo de medicamentos que debió utilizar o tratamientos a los que acudir,*
- *cuáles intervenciones realizar, que van a la par con el propio régimen de responsabilidad, dado que no será igual adscribírselo a la entidad, que a quien lo ejecuta.”²*

En suma, se predica de las profesiones liberales una autonomía técnica en la ejecución de sus labores, que exige del juzgador escrutar en detalle la presencia de la subordinación, a pesar del sometimiento de los profesionales al código de ética y técnica que exige su profesión.

2.2 Fundamento fáctico

En esta instancia no se encuentra en discusión que la demandante Indhira Tatiana Flores Castañeda prestó sus servicios personales a la sociedad Clínica Los Rosales S.A. en virtud de un contrato de prestación de servicios, pues es una realidad que emana de la confesión espontánea de la demandada (archivo 09, c. 1, exp. Digital); además, resultó ratificado con la testimonial recaudada, pues se tomó la declaración de varias compañeras de trabajo de la demandante, en la medida que prestaban al igual que esta los servicios de terapeutas respiratorias en las instalaciones de la demandada.

¹ Sent. Cas. Lab. De 14 de febrero de 2018, Exp. No. 45430, SL1021-2018, M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

² *Ibíd.*

Tal hecho permite presumir que la relación entre Indhira Tatiana Flores Castañeda y la Clínica Los Rosales S.A. estuvo regida por un contrato de trabajo; por lo que, le correspondía a la parte demandada desvirtuar tal presunción legal. Propósito que sí alcanzó la demandada, pues a partir de la valoración conjunta de las pruebas se evidenció la naturaleza real del contrato que ató a las partes.

En primer lugar, es preciso memorar las actividades contratadas con la demandante, así se acreditó a partir de la prueba testimonial y se refrendó con el interrogatorio que la demandante se desempeñaba como terapeuta respiratoria en las instalaciones de la Clínica Los Rosales S.A. y en ese sentido, la declarante Olga Clemencia Ramírez Duque, describió que tanto ella como la demandante que ostentaban la misma profesión realizaban actividades consistentes en toma de gases, evolución de historias clínicas, impermeabilizaciones de vías aéreas, posicionamientos de los pacientes, monitoreo de pacientes con ventilación mecánica y tratamientos según la patología, y para la realización de dichas actividades señaló la declarante Olga Clemencia Ramírez que las ejecutaban con su propio instrumental, pues todas llevaban su propio fonendoscopio y vibropercutor, e incluso compraban sus propios uniformes. Último (vibropercutor) que usaban con frecuencia y por ello se desgastaba, aspecto que implicaba su compra constante por parte de cada una de las terapistas.

Ahora bien, en cuanto a la circunstancia de modo y tiempo en que era prestado el servicio, la declarante **Olga Clemencia Ramírez Duque** hizo alusión a **3 momentos de contratación, la primera** que inició en el año 2002 en la que solo habían alrededor de 4 terapeutas respiratorias, pues la clínica era una institución pequeña y en ese sentido, entre ellas mismas organizaban sus cuadros de turnos, y al finalizar el mes contabilizaban el número total de atención que era lo que cobraban a la clínica. También explicó que para esa época las terapeutas decidieron no prestar turno en la noche porque solo había 5 cubículos para atender y por eso no era necesario, además que una vez finalizaba la atención de los pacientes se podía ir.

El segundo momento, que circunscribió al tiempo en que apareció el Doctor Morales, que les aseguró que no podía contratarlas a través de contrato de trabajo, pero sí por prestación de servicios y para ello se asignó una remuneración fija, tiempo durante el cual las terapeutas continuaban asignándose sus propios turnos, aun de día y nunca de noche, e incluso indicó que las mismas terapeutas físicas se asignaron su propias funciones y diseñaron los protocolos de atención para cada una de las enfermedades respiratorias que atendían.

Pero que, al cabo de un tiempo, cuando la clínica tomó mayores dimensiones y llegó un número importante de terapeutas respiratorias y por ello, en el año 2016 se designó una coordinadora – Norma Zulay Carvajal -, que antes había sido compañera de trabajo, quien se encargaba de asignar los turnos pues eran alrededor de 12 terapeutas. Coordinadora que era la que disponía del tiempo de las terapeutas, pues podían asignarle turnos en el día o en la noche y fines de semana, además de exigirle un número mínimo de horas al mes, y que no estaba permitido tomar vacaciones porque el turno ya estaba definido, tanto así que la declarante solicitó un permiso para acompañar a su cónyuge en una situación médica y no lo pudo hacer.

Situación que la declarante adujo que ocurría para todas las terapeutas, pero reveló que la situación de la demandante tenía una condición especial y era que ella sí negociaba sus turnos, pues tenía unas hijas pequeñas.

Afirmación que ahora cobra relevancia para la Sala en la medida que, la libertad e independencia para este caso en concreto se evidencia en el modo y tiempo que disponía la demandante para cumplir el objeto contractual asignado.

Además, es preciso acotar que el testimonio de la citada Olga Clemencia genera dudas a la sala sobre la credibilidad de lo narrado, esto es, sobre la presunta exigencia del cumplimiento de turno, si en cuenta se tiene que la demandante aportó al plenario un correo electrónico enviado por la citada coordinadora Norma Zulay Carvajal Vega a un número plural de personas, dentro del que se puede ver tanto el nombre de la demandante, como el de la testigo recién referencia Olga Clemencia Ramírez Duque (fl. 87, archivo 03, c. 1).

Documento en el que la citada coordinadora informa que enviaba el cuadro de turnos del mes de noviembre de 2016 respecto del cual solicitaba que *“por favor revisen detenidamente y estoy atenta si tienen observaciones objetivas (...) también las invito a que vamos pensando cómo nos programaremos para las fechas de fin de año, estoy atenta a quien quiere realizar las noches de 24 y 31 de diciembre de manera voluntaria o si optamos por rifarlos, piensen y me cuentan cómo quieren que lo realicemos”*.

Contenido de dicho documento que permite concluir, contrario a lo expuesto por la testigo Olga Clemencia Ramírez Duque, frente al rigorismo y extrema subordinación

en el cumplimiento de los turnos sin posibilidad de cambio alguno, que tal exposición no obedece a la verdad acontecida, pues del documento citado se desprende que incluso para fechas especiales, la coordinadora proponía un sistema de rifas para asignar el turno e incluso que entre las mismas terapistas eligieran la prestación o no del servicio en dichas fechas.

Documento que a su vez contrastado con el interrogatorio de la demandante permite concluir que las relaciones entre la coordinadora y las terapistas, especialmente con la demandante, no estaban enmarcadas bajo una continua subordinación, sino bajo una colaboración armónica en el cumplimiento de un objeto contractual como era ofrecer servicios de terapia respiratoria.

En efecto, la demandante al absolver el interrogatorio de parte admitió que para la época en que contaban con una coordinadora, esto es, a partir del año 2016, si bien el turno era asignado por la coordinadora que además le asignaba la sección en la que prestaría el servicio (UCI, hospitalización, neonatos, urgencias), ella le permitía cambiar el mismo con otra compañera, a través de un cuaderno que había en la unidad, en el que la demandante solicitaba el cambio de turno, y firmaba la fecha que requería y la de quien iba a reemplazarla.

Indicó específicamente que para el momento en que la clínica creció y arribaron varias terapistas, solicitó la posibilidad de no trasnochar y por ello, todos sus turnos eran únicamente en el día, pero que todo cambió cuando durante el último mes de labores tuvo un contrato de trabajo, pues el director médico le dijo que debía prestar los turnos del servicio al igual que el resto de compañeras, tanto de día como de noche, y por ello, la demandante entró en rotación de turnos

Así, hizo hincapié en que cuando inició la coordinadora, la demandante habló con el director médico de la institución y de cuidados intensivos para prestar su servicio solo en el día, más aún, porque era quien más experiencia tenía, además porque *“no era un secreto”* que ella también trabajaba en la Universidad y era más fácil para ella *“trabajar en las tardes con la otra institución”*, y después volvió a manifestar que cuando fue contratada por contrato de trabajo le indicó al médico que por su experiencia se le había permitido trabajar de día y porque tenía otro trabajo con la universidad solo podía trabajar en el turno diurno, pero que el médico contratante le afirmó que era una terapeuta más y debía entrar al cuadro de turnos en el orden que se le asignara con las otras compañeras.

También indicó que cuando requería días de descanso o salir un fin de semana le pedía el favor a la coordinadora con anterioridad y ella le facilitaba el cambio, y que la coordinadora no le exigía un número mínimo de horas, pues si quería trabajar más lo hacía solicitando más horas; por lo que, ella le decía a la coordinadora el número de horas que podía trabajar, y en función a eso, eran organizado el cuadro de turnos. Así concretamente indicó:

“(...) como era prestación de servicios entonces le decíamos mire el próximo mes me voy a de vacaciones, entonces no me puede hacer sino tantos turnos o por favor acomódemelos la primera semana, pero no me quite las horas porque necesito el dinero, o uno le decía no importa que me disminuya las horas, pero necesito irme a descansar o si alguien podía cubrirlo se le pasaba”.

Después afirmó que había flexibilidad en los turnos, pues si una no quería unas horas y otra sí, entonces la coordinadora *“jugaba con eso”*.

Luego, señaló que sí se realizaban capacitaciones en la clínica pero que no eran obligadas a asistir, ni tampoco recibían castigo alguno o ausencia de pago sino asistía, pues eran voluntarias.

Así, al contrastar el testimonio de Olga Clemencia Ramírez Duque y el interrogatorio de la demandante se advierte que ambas cumplían la misma función de terapeuta respiratorio y por lo menos hasta el año 2016 anunciaron que a conveniencia realizaban la asignación de los turnos en los que realizarían la prestación del servicio y que incluso fueron ellas las que diseñaron los protocolos para atender los pacientes, y que una vez finalizaban la atención total de estos se ausentaban de la clínica. Aspectos que permiten a la sala concluir por este lado y hasta antes del año 2016 que la demandante era autónoma e independiente, situación que incluso se prolongó a partir de dicho año.

En efecto, en el año 2016 con la llegada de una coordinadora de actividades las terapistas respiratorias estaban sometidas en la ejecución de sus labores a unos estrictos tiempos de atención que no podían ser modificados a su voluntad, pues su tiempo era determinado por la coordinadora; no obstante, esa situación no se presentó para la demandante Indhira Tatiana Flores Castañeda pues en esta permaneció una autonomía en la prestación de sus servicios en cuanto al tiempo y modo en la medida que ella sí pudo disponer a su conveniencia los momentos en

que prestaría sus servicios, esto es, únicamente durante el día y más específicamente en la mañana, pues en la tarde prestaba sus servicios como docente en otra institución, máxime que era la misma demandante que, aun cuando existía una coordinadora que asignaba turnos, la que le decía a esta qué número de turnos realizaría y en qué semanas del mes, pues cuando quería irse de vacaciones solicitaba los turnos solo durante unas semanas y no en la totalidad de este.

Así, en el caso concreto de Inhidira Tatiana Flores Castañeda como terapeuta respiratoria de la Clínica los Rosales S.A. se evidencia la libertad y autonomía en la prestación de su servicio, pues era ella misma la que disponía de su tiempo para ejercer sus funciones, a diferencia de sus otras compañeras que sí estaban sometidas a un estricto régimen de turnos que no era posible cambiar, ni siquiera ante calamidades domésticas.

Al punto es preciso memorar que si bien la jurisprudencia de vieja data en posición que permanece en la actualidad (sentencia del 4 de mayo de 2001, rad. 15.678, SL-11661-15, y la SL 9801-15) ha enseñado que un horario puede ser indicativo de una subordinación laboral, el mismo no es exótico a un contrato de civil de prestación de servicios, en este caso en concreto cobra especial relevancia la libertad con la que la demandante disponía del tiempo en el que prestaba el mismo.

Y tanto más en indicativo de la libertad y autonomía que para marzo de 2020 cuando sus condiciones variaron de prestación de servicios a contrato de trabajo, la misma demandante admitió que presentó su renuncia pues debía cumplir con la asignación de turnos, incluso en horario nocturno; aspecto que evidencia que la misma no estaba dispuesta a someterse a la subordinación que entraña un contrato de trabajo, y que por demás no estaba presente en los años anteriores, en los que se itera a su conveniencia prestaba los servicios.

En ese sentido, rememorando la jurisprudencia citada en los fundamentos normativos de esta decisión para evidenciar el delgado hilo que diferencia un contrato de prestación de servicios con un contrato de trabajo en profesiones liberales, especialmente las médicas, que en este caso pese a la prestación personal, esta se ejecuta con plena independencia y para ello fueron concluyentes los siguientes indicadores:

- *“el ejercicio de esa profesión libre se hace compatible con otras tareas”:*

En la medida que la demandante elegía sus turnos solo en el día y especialmente en la mañana porque en las tardes prestaba sus servicios de docencia en una universidad. E incluso al iniciar su interrogatorio de parte indicó que trabajaba en otras instituciones médicas como la fundación pediátrica y como independiente en atención domiciliaria.

- *“si la persona tomó a otros profesionales a sus servicios”:*

Pues la demandante indicó que también podía cambiar sus turnos con otros profesionales, y para ello bastaba con indicarlo en un cuaderno de turnos.

- *“cuáles fueron las incidencias de las directrices en la forma en que se ejecutó la tarea contratada, como, por ejemplo, en una actividad médica, si esta se limitó en la escogencia del tipo de medicamentos que debió utilizar o tratamientos a los que acudir”.*

La demandante al describir sus actividades señaló que hacía rondas con los médicos pero que ella era quien revisaba los resultados, por ejemplo, de los gases y ella misma hacía los cálculos respectivos y concluía sí había o no cambios en el respirador. Además, señaló que ella se encargaba de hacer los cambios o de opinar sobre la mejoría del paciente.

Ahora bien, en el proceso se practicaron también los testimonios de Ángela Viviana Gómez y Luz Andrea López Francos que adujeron haber prestado sus servicios también a la clínica demandada, no obstante sus declaraciones poco o nada contribuyen a cambiar el rumbo de las conclusiones ya expuestas pues la primera se desempeñaba como terapeuta física, es decir, en actividades diferentes a la demandante y si bien anunció que esta estaba sometida a la subordinación de la coordinadora como ya se explicó la demandante sí era libre y autónoma y en cuanto a la restante testigo, la misma solo prestó servicios hasta antes de que se asignara una coordinadora de las terapeutas respiratorias, que es el punto ahora determinante para analizar la continuidad de libertad y autonomía con la que actuaba la demandante, pues esta declarante narró que hasta ese momento (antes de la coordinadora) ellas misma elaboraban sus turnos y prestaban el servicio de acuerdo a su profesionalismo, sin injerencia alguna de la clínica.

Puestas de este modo las cosas, del análisis de las pruebas recién descritas se advierte que la demandante se desempeñaba como terapeuta respiratoria en las instalaciones de la Clínica Los Rosales S.A. de forma libre y autónoma durante los 3 momentos que incluso reseñó la testigo Olga Clemencia Ramírez, pues desempeñaba sus funciones con instrumental propio, con una libertad técnica, propia de su profesión, y en horarios que ella misma elegía, tanto más que le permitían prestar servicios en otra entidad que impone ahora revocar la decisión de primera instancia pues el recurso de apelación elevado por la demandada alcanzó prosperidad al desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo que pesaba en su contra.

Al punto se advierte que con la revocatoria anunciada ni siquiera hay lugar a estudiar pretensión alguna derivada del vínculo laboral que sí tuvo la demandante durante el mes de marzo de 2020, pues todas sus pretensiones, incluso la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., como la consistente en la sanción por no consignación de cesantías e intereses, pues la primera la pretendió a partir del 28/02/2020, esto es, cuando finalizó el contrato de prestación de servicios y las últimas hasta el año 2019.

De otro lado, la revocatoria de existencia en vínculo laboral solo recae por el tiempo declarado por la a quo desde el 01/02/2006 pero hasta el 28/02/2020, en la medida que tal como se describió en la demanda y se aceptó en la contestación a partir del 01/03/2020 y hasta el día 25 de ese mismo mes sí existió entre las partes un contrato de trabajo; por lo que, se revocará parcialmente el numeral 1º de la sentencia para disminuir el extremo laboral al recién mencionado.

Único vínculo por el que persistiría pretensiones como la del despido indirecto que a su vez fue reclamado en el recurso de apelación por la demandante, de ahí que se analizará dicho aspecto.

2.1 Del despido indirecto y la indemnización del artículo 64 del CST

2.1.1 Fundamento jurídico

El máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido³ que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo

³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa.

En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas, de ahí que el único momento válido para alegar dichos motivos es “*en el momento de la extinción*” y no con posterioridad (pár. del artículo 62 del CST).

Asimismo, que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura:

“(...) cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”⁴.

Y en la misma línea señaló “*(...) téngase en cuenta que la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que tuvo quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, para el caso la demandante, pero en manera alguna tiene la entidad suficiente para probar su efectiva ocurrencia y menos que sean configurativos de la justa causa, por lo que a la actora le correspondía demostrar por otros medios de convicción que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador, es decir su justificación, labor que no cumplió”⁵.*

2.2.2. Fundamento fáctico

⁴ *Ibidem.*

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22-11-2017. Radicado 54138. M.P. Ernesto Forero Vargas.

La demandante describió en su libelo genitor que se había configurado un despido indirecto, esto es, imputable a su empleador, debido a las modificaciones en las condiciones laborales de la trabajadora, y en general en el incumplimiento de las obligaciones como empleador frente a la ocurrencia de enfermedades laborales.

Ahora bien, se aportó con la demanda la carta de renuncia de la demandante del 25/03/2020 en la que se indica “solicitud terminación contrato de trabajo a término indefinido” (fl. 91, archivo 03, exp. Digital).

En su contenido indicó como razón para finalizar el vínculo *“la coyuntura actual por la pandemia mundial que se presenta por el covid-19, y mi condición de cabeza de hogar al tener a mi cargo mis dos hijas menores y mis padres mayores de 70 años, no tengo la manera de que alguien se haga cargo de ellos para evitar los riesgos que potencialmente representa para ellos este virus (...) es momento de tomar este tipo de decisiones con la que busco proteger mi núcleo familiar” (ibidem).*

Razón de finalizar el contrato de trabajo por parte de la demandante que no se compadece con ningún despido injusto, esto es, propiciado por actos del empleador que dieran lugar al finiquito por culpa imputable a este, y por el contrario, de lo manifestado en tal documental se advierte que obedeció a motivos ajenos y personales de la demandante, máxime que en el proceso se acreditó que la finalización del vínculo obedeció a otra causa, y era precisamente a la ausencia de libertad y autonomía con que la demandante venía prestando sus servicios que se vio coartada a partir del 01/03/2020 cuando tuvo que someterse a la subordinación de su empleador, precisamente en la medida que tenía que cumplir con una asignación de turnos sin posibilidad de incidir en ellos para prestarlos a su conveniencia y bajo una libertad requerida para incluso prestar servicios en otras instituciones.

En consecuencia, fracasa el recurso de apelación de la demandante por este aspecto, y en tanto que el restante punto de apelación estaba íntimamente relacionado con la existencia de un contrato de trabajo en épocas anteriores se releva esta Corporación de su análisis, pues el trabajo suplementario se reclamó hasta el 28/02/2020 y no por el tiempo que laboró por contrato de trabajo.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será revocada para en su lugar absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones. Costas en ambas instancias a cargo de la demandante y a favor de la clínica conforme al numeral 4° del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral 1º de la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Indhira Tatiana Flores Castañeda** contra **Clínica Los Rosales S.A.** para en su lugar declarar que el vínculo laboral entre las partes en contienda ocurrió entre el 01 de marzo y el 25 de marzo de 2020.

SEGUNDO: REVOCAR los restantes numerales de la decisión de primer grado para en su lugar negar las pretensiones.

TERCERO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la demandante y a favor de la demandada.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Ausencia justificada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **055d762a13d3f46cade2a23c353b6bb0d2089f434ffc1c55acc78528a9c7173c**

Documento generado en 21/02/2024 10:32:51 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>