

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

M.P. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500520180022901
Demandante:	Karol Alicia Correa Angulo
Demandado:	Centro de Rehabilitación Apaes Pereira S.A.S
Asunto:	Apelación Sentencia – 06-11-2019
Juzgado:	Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Tema:	Contrato realidad

APROBADO POR ACTA No.156 DEL 05 DE OCTUBRE DE 2021

Hoy, once (11) de octubre de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por la magistrada Dra. **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA** y los magistrados, Dr. **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y por quien la preside y actúa como ponente, el Dr. **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, resuelven el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia del 06-11-2019, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **KAROL ALICIA CORREA ÁNGULO** contra el **CENTRO DE REHABILITACIÓN APAES PEREIRA S.A.S**, radicado 66001-31-05-005-2018-00229-01.

RECONOCIMIENTO DE PERSONERIA

Se reconoce personería a la abogada **Yuliana Villegas Guerrero** con cedula C.C. 1.107.044.642 de Cali y tarjeta profesional 246.775 del CS de la J., conforme a la sustitución que le hiciera el abogado Juan Carlos Córdoba Arturo, en representación de la demandada.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 074

I. ANTECEDENTES

1.1. Pretensiones.

Aspira **Karol Alicia Correa Ángulo** a que se declare la existencia de un contrato de trabajo con el **Centro de Neurorehabilitación APAES Pereira S.A.S.** entre el **17-06-2015** y el **28-01-2017**. En consecuencia, solicita que se condene al pago de horas extras, vacaciones, primas semestrales,

cesantías, intereses a las cesantías, salarios del 15-07-2016 al 29-07-2016. De igual forma, solicita el reintegro de las 2/3 partes de los aportes en pensión y salud que debió asumir como trabajadora y el pago del excedente del salario que debe cancelar el empleador ante Porvenir S.A., Salud Total y ARL.

Además de las costas del proceso, solicita que se profiera condena por la sanción correspondiente a las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del C.S.T.

1.2. Hechos.

Los hechos sobre los cuales se edificaron las pretensiones se sustentaron en que: **(i)** La actora prestó sus servicios en APAES del **17-06-2015** al **28-01-2017**, a través de sendos contratos de prestación de servicios para realizar labores personales como **Terapeuta Ocupacional**, con exclusividad de Apaes y, con una remuneración mensual que se mantuvo por todo el tiempo de \$2.000.000; **(ii)** los contratos se suscribieron en las siguientes fechas: El 17-06-2015 (3 meses), el 17-09-2015 (3 meses), el 17-12-2015 (3 meses), el 19-03-2016 (3 meses), el 20-06-2016 (6 meses) y el último del 20-12-2016 (2 meses); **(iii)** había obligación a cumplir horarios de lunes a viernes de 7:45 am a 12:15 m y de 1pm a 5:30 pm y los sábados de 7:45 am a 12:15 m; **(iv)** el sitio de trabajo, los elementos e implementos técnicos requeridos para el cumplimiento de las funciones eran de la demandada; **(v)** recibía de APAES S.A.S las agendas de trabajo a cumplir diariamente que incluían la relación de los pacientes a atender, cuyo cumplimiento era obligatorio como también lo eran las demás órdenes y funciones que le eran impartidas; **(vi)** tenía obligación de suscribir acuerdos de confidencialidad y de acudir a los cursos y reuniones programados por la demandada; **(viii)** la terminación se dio el 28-02-2017 a través de la administradora de Apaes, quien le informó verbalmente lo decidido por la gerencia, sin aducir causal alguna; **(ix)** al despido no se le cancelaron aportes porque durante todo el tiempo los debió asumir la trabajadora al cotizar sobre el salario mínimo; nunca se le reconocieron prestaciones, vacaciones, primas y se le adeudan los salarios correspondientes a quince días en que a pesar de estar incapacitada prestó el servicio.

1.3. Posición de Apaes.

La demandada Apaes S.A.S, negó el contrato de trabajo al sostener que la vinculación lo fue por prestación de servicios para la atención y asistencia en neuro rehabilitación con énfasis en neurodesarrollo; que la actividad siempre fue autónoma, sin subordinación y sin horarios fijos al estar ligada a los pacientes que pudieran ser atendidos; que si bien habían reglas de orden interno que se debían seguir, ello no significaba subordinación; que la terminación fue por escases de pacientes y que era a la contratista a quien le había correspondido agendarlos en horarios que pudiera y que las capacitaciones a las que asistió fueron contratadas con terceros.

Se opuso a las pretensiones formulando como excepciones **inexistencia de la obligación pretendida, pago, prescripción, buena fe** y las genéricas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 06-11-2019, la Jueza de primera instancia resolvió la litis en la que: **(1)** Declaró la existencia del contrato de trabajo desde el **17 de junio de 2015** hasta el **28 de enero de 2017**; **(2)** Condenó al pago de salarios (\$1.000.000), Cesantías, (\$3.105.556), intereses a las cesantías (\$552.380), prima de servicios (\$3.105 556), vacaciones (\$1.552.778), reembolso de cotizaciones a cargo del empleador (\$2.929.628), sanción por el no pago de intereses a las cesantías (\$552.380), indemnización por despido injusto (\$9.400.000), sanción por la no consignación de cesantías (\$22.933.333) y sanción por no pago de prestaciones (\$48.000.000) correspondiente a los primeros 24 meses, por lo que dispuso que a partir del **28-01-2019** debía pagar los intereses de mora calculados sobre lo adeudado, a la máxima tasa vigente al momento de pago total; **(3)** condenó al reajuste de las cotizaciones al sistema general de pensiones, teniendo como base la suma de \$2.000 000 desde el 17 de junio de 2015 hasta el 28 de enero de 2017.

A tal decisión arriba, luego de concluir que el vínculo que existió había sido subordinado y por tanto regido por un contrato de trabajo, aspecto que coligió de los testimonios postulados por ambas partes, quienes ratificaron que la actora estaba sometida al arbitrio de la demandada; era compelida a permanecer en las instalaciones; a garantizar el cumplimiento de las labores en los horarios de disponibilidad; a la falta de libertad para manejar los tiempos u horarios; la falta de autonomía para realizar la labor, además que las instalaciones, equipos y elementos para el desarrollo de la actividad eran todos provistos por Apaes Pereira SAS. Dichas circunstancias, también las dedujo de las documentales donde avizoró reclamos a la actora por incumplimiento en sus horarios, con la advertencia de retenérsele los pagos. De igual forma, estableció que la labor realizada era propia del objeto social de la demandada; que contractualmente se le obligó a participar en el desarrollo y ejecución de acuerdos terapéuticos y atender las reuniones programadas con cuestiones asistenciales y las convocadas por la alta dirección, lo cual no era propio de los contratistas independientes y que los riesgos del servicio habían estado a cargo de APAES y no de la actora.

Con todo, del material probatorio no encontró desvirtuada la presunción de la existencia del contrato laboral y contrario a ello, estableció que los contratos se tornaron sucesivos disfrazando una verdadera relación laboral.

En cuanto a las condenas, concluyó que las jornadas no excedían las 48 horas semanales por lo que no tenía derecho a las horas extras y que los demás emolumentos y sanciones eran procedentes, sin encontrar probada la buena fe, ni la demostración de una justa causa del despido.

III. RECURSO DE APELACION

La demandada interpuso recurso de apelación en la que expuso su desacuerdo al reprimir básicamente la valoración realizada respecto de la prueba testimonial, cuyas razones las enmarcó en la falta de credibilidad de los testigos de la parte actora; que una de ellas intentaba favorecer a la demandante por haber tramitado en contra de APAES un proceso similar y que ninguno de ellos conocía a perfección las circunstancias en que la actora

prestaba el servicio para APAES, pues no compartían el mismo lugar de trabajo.

Luego, enfatizó que los testigos traídos a instancia de la demandada, por haber estado en la misma área de la demandante, conocían perfectamente cómo era la prestación del servicio al interior de la empresa; daban cuenta que no existía subordinación y que simplemente pasaban unos horarios en los cuales se podían atender pacientes; que la disponibilidad era de las prestadoras del servicio o de los pacientes enviados por las EPS sin que hubiera sido una imposición de Apaes; que no era que la actora empezara el servicio a las 7:45, sino que Apaes iniciaba labores desde esa hora; que la demandante contaba con disponibilidad de tiempo, podía ausentarse en cualquier momento; carecía de subordinación porque había libertad de llegar a otras horas, de irse o de quedarse; que la actora había escogido su horario y podía dejar reemplazos sin que se comprometiera laboralmente con la empresa al solo tener que avisar y que las reuniones no eran todo el tiempo y tampoco obligatorias y que la incapacidad pudo haberla pagado la EPS porque la demandante era quien cancelaba su seguridad social.

De otro lado, argumentó que no había existido mala fe porque siempre obraron bajo el convencimiento de estar bajo un contrato de prestación de servicios, razón por la cual no se pagaron prestaciones y, además, el vínculo de la actora era propio del tipo de contratación que se usaba para los trabajadores de la salud porque la actividad era en razón del conocimiento que tenían por lo que sabían a plenitud las tareas a ejercer.

IV. ALEGATOS

Surtido el traslado el 01-10-2020, la parte actora no hizo pronunciamiento alguno en tanto que la demandada presentó alegatos ratificándose en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y en el recurso de apelación, todo ello, en torno a la falta de subordinación con la que, a su juicio, estaba descartada.

Insistió en que la coordinación para acoger lineamientos de habilitación en salud; la participación en acuerdos terapéuticos, en las reuniones asistenciales con el representante legal o con el supervisor del contrato o a las actividades de capacitación no eran ajenas a los contratos de prestación de servicios porque correspondían a procesos de retroalimentación, concertación contractual o de coordinación y que la asignación de turnos y agendas respondía a la propuesta de disponibilidad elevada por la profesional al momento de ser contratada.

De otro lado, recalcó que no había lugar a la sanción moratoria considerando haber obrado con lealtad; que ésta no podía operar de manera automática por lo que se debió analizar la conducta del empleador.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación y los alegatos de conclusión, le corresponde a la Sala resolver los siguientes interrogantes:

(i) ¿Con el material probatorio obrante en el proceso se desvirtúa una relación subordinada de índole laboral?

(ii) De ser positivo lo anterior, se deberá establecer si ¿había lugar a condenar al demandado al pago de la sanción moratoria y al pago de los salarios correspondientes al tiempo en que se prestó el servicio estando incapacitada.

(iii) ¿Hay lugar a las condenas por indemnización moratoria, se encontró probada la buena para exonerar a la demandada de su pago?

Considera la Sala, que la sentencia apelada debe ser **CONFIRMADA**, por las siguientes razones:

De la primacía de la realidad sobre las formas.

Para abordar el análisis del primer problema jurídico planteado, es del caso indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales de toda relación de trabajo, como lo son: **i)** la actividad personal de servicio del laborante; **ii)** la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, **iii)** la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

Lo anterior, se apareja con el principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] que conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores.

Bajo el anterior prisma, es que se debe analizar si los contratos de prestación suscritos entre los aquí contendientes y que denominaron “**contratos de prestación de servicios profesionales**” [fls. 55 sgts] en el plano de la realidad, fueron verdaderos contratos de trabajo al margen de las denominaciones y connotaciones plasmados en los mismos.

De allí, que de los contratos suscritos por la actora para fungir como **terapeuta ocupacional** de la población que demandaba la atención de los servicios de Neurorehabilitación a cargo de **APAES PEREIRA S.A.S**, es que emerge el elemento esencial de la “prestación personal del servicio” que activó la presunción contenida en el artículo 24 del CST, consistente en presumir que la relación estuvo regida por un contrato laboral, de suerte que se traslada la carga de la prueba al demandado, quien deberá derruir el elemento de la subordinación y por ello tendrá que encaminar todo el haz probatorio para demostrar que como contratante (i) carecía de facultades para exigirle a la demandante, en todo momento, el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo; (ii) que no tenía posibilidad de imponer reglamentos o directrices, respecto de las

condiciones en la prestación del servicio; (iii) que la accionante contaba con plena autonomía e independencia respecto de la demandada, por lo que la relación era propia de un contrato civil de prestación de servicios, no regido por las normas del trabajo, sin que para el caso, sea suficiente o determinante lo que se encuentra plasmado en los contratos cuestionados.

Para iniciar, conforme al certificado de existencia y representación legal de la demandada [pág. 161 sgts], APAES PEREIRA S.A.S., tiene como objeto social principal la “prestación de servicios en el área de la salud tales como terapia ocupacional, fonoaudiología, terapia respiratoria, pedagógica, sicología y física basados en el neurodesarrollo; también realizará capacitaciones y entrenamientos en el área de neuro rehabilitación y trastornos de aprendizaje a quienes así lo requieran (...); podrá contratar personal capacitado para prestar servicios a las entidades clínicas, hospitalarias, empresariales o particulares que así lo requieran y las demás relacionadas con este objeto social; la prestación de servicios en salud en el área de terapias en neurorrehabilitación (...)”

En ese contexto, al analizar los contratos de prestación de servicios suscritos con la demandante, encuentra la Sala que esta fue contratada por **APAES** para desarrollar una labor propia de su objeto social como TERAPEUTA OCUPACIONAL en la atención de la población de demanda de atención de servicios de neurorehabilitación que asisten a APAES PEREIRA S.A.S.

Ahora, en los contratos suscritos entre las partes, si bien afirman que “el servicio a ser prestado por la actora sería acorde con una propuesta de disponibilidad presencial y condiciones de prestación del servicio presentada por la profesional”, lo cierto es que al observar las denominadas propuestas, éstas resultan ser un calendario de una sola semana no especificada, cuyo contenido se limita a sombrear unas casillas de horarios de lunes – viernes de 7:45 am – 12:15 m y de 1:00 pm – 5:30 pm y los sábados de 7:45 am a 12:15 m., que únicamente contiene la palabra “DISPONIBLE” [fls. 101-103; 243-253]. Dicho instrumento, en nada demuestra que la demandante hubiese sido quien estableció las “condiciones de prestación del servicio”, porque en ninguna parte de su contenido se hace alusión a ello y, por el contrario, en la jornada laboral que muestra el documento, lo que hizo APAES PEREIRA S.A.S., fue agendar diariamente los turnos de atención a los pacientes que debían ser atendidos por la actora, tal y como lo hicieron saber todos los testigos traídos a juicio, lo que en otras palabras corresponde a la exigencia de tiempo y cantidad de trabajo a ser cumplida por la demandante que en últimas, en nada desmeritan la subordinación presumida.

Es más, de los contratos de prestación de servicios profesionales, suscritos entre el 17-06-2015 y el 19-02-2017 (cuadro No. 01), en todos se pactaron 260 sesiones al mes, siendo cada una con un tiempo máximo de 45 minutos de atención, lo que conlleva a una ocupación diaria aproximada de 8 horas. Dichos aspectos denotan no solo la prestación personal del servicio sino también la asignación de horarios por parte de la demandante.

Cuadro No. 01

Contrato	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6
Inicio	17-06-2015	17-09-2015	17-12-2015	19-03-2016	20-06-2016	20-12-2016
Terminación	16-09-2015	16-12-2015	16-03-2016	18-06-2016	19-12-2016	19-02-2017

Días	90	90	90	90	90	60
Fls.	55-62	63-69	71-77	79-85	86-90	91-94

En torno a la forma como se establecían los horarios y como se asignaba la cantidad de trabajo a la aquí demandante, los testigos **Wendy Paola García** y **Sandra Milena Giraldo Hincapié**, ambas fisioterapeutas extrabajadoras de la demandada y excompañeras de trabajo de la actora, dieron fe de la prestación de servicios en horarios preestablecidos (disponibilidades); que la agenda de trabajo diaria era elaborada por APAES y era enviada a la actora desde el día anterior; que en caso de no asistir el paciente, tenía obligación de estar disponible al interior de las instalaciones de Apaes y que de llegar otro, debía atenderlo. Frente a las **disponibilidades**, enfatizó la Sra. Giraldo Hincapié que correspondía a un documento que les hacían firmar sin que existiera posibilidad de modificación; que los horarios eran imperativos por lo que APAES disponía del tiempo de la demandante en todo momento pues agendaban con las órdenes de servicios que iban llegando y, de no llegar pacientes, se incluían aquéllos que no estaban agendados. De otro lado, dichas deponentes dieron cuenta que allí no se podían atender a pacientes de manera particular porque el tiempo tampoco se los permitía y que conocían de los hechos porque trabajaron allí y si bien no compartían la misma área, lo cierto es que el lugar era pequeño, su ubicación era cerca y eran compañeras de trabajo en similares interregnos de tiempo.

En los demás aspectos, **Wendy Paola García** dio a conocer que Marcela Patiño y Albert Stick Burgos como coordinadores de Apaes, eran quienes ordenaban que hacer, emitían informes sobre el cumplimiento de los objetivos con los usuarios; eran vigilantes de la actividad realizada y que los horarios fueran cumplidos. Así mismo, hizo referencia a que la actora era conminada a asistir a diferentes capacitaciones; que debía presentar informes, asistir a reuniones y que los implementos y herramientas de trabajo que usaba eran de APAES y, a final de año, se ajustaban horarios para todos salir a vacaciones. Lo anterior, fue corroborado por **Sandra Milena Giraldo Hincapié** quien aclaró que la coordinadora de la demandante había sido Gina McLean; que semanalmente se hacían **reuniones** para estudios de casos clínicos por lo que tenían que llegar a las 6 am para hablar del tema; que las **reuniones** administrativas eran cada 2 meses y se daban cuando la representante legal que viajaba desde Cali se hacía presente en Pereira, reuniones que eran realizadas desde las 6 o 7 de la noche y se extendía aproximadamente hasta las 9 pm. Agrega, que los instrumentos de trabajo como juegos didácticos, barras, colchonetas para laborar eran de Apaes.

Por su parte, la testigo¹ **Gina Rosa McLean Muñoz** – Fonoaudióloga, trabajadora de Apaes desde el año 2015 -, indicó haber compartido el consultorio con la demandante y corroboró que la agenda de pacientes era enviada a la actora diariamente; que el horario era fijado según una disponibilidad que los mismos contratistas pasaban; que se debían rendir informes de terapia ocupacional con información de usuarios, asistencia y sesiones realizadas. De las **reuniones** terapéuticas explicó que eran para evaluar los casos y de las **administrativas** refirió que eran para hablar de lo que se iba a hacer con los pacientes ante el receso colectivo (vacaciones); que se hacía retroalimentación de cómo debía ser el servicio, el trato al usuario, la seguridad y salud en el trabajo. Agrega que en diciembre era

¹ Convocada por la demandada

usual que para no asistir se adelantaran sesiones del mes. En los demás aspectos, no obstante haber afirmado que frente a la cancelación de una sesión se podía hacer cualquier cosa sin informar o reportar porque el horario era flexible, lo cierto es que al hacer referencia a la actora indicó que no siempre coincidían con los horarios y que no podía asegurar que había pactado la demandante porque cada contrato con APAES era individual y, cuando habló de flexibilidad y autonomía sus dichos los enmarcó en su caso en particular y no respecto de la actora.

Maricruz Mozo Higuera (fonoaudióloga, trabajadora a Apaes desde el 2014), dijo desconocer como era la **disponibilidad** de la actora, pero que al firmarse un contrato, les era solicitada una disponibilidad para la prestación del servicio; que les daban la opción de 7 a 5.30 pm de lunes a viernes y los sábados hasta el mediodía y también de dejar de asistir cuando surgieran situaciones como una cita médica, o un receso por determinados días, lo cual era un deber informar y, frente a las sesiones realizadas agregó que estas se cancelaban sin que estuvieran obligados a cumplir con las 232 sesiones pactadas.

Érica Penagos Pernía (empleada de la demandada desde octubre de 2014), relató que la agenda era realizada desde el área de programación y conforme a la disponibilidad de horario de cada terapeuta que se pasa al momento de hacer el contrato; que se les asignaban los pacientes que más se pudieran para evacuar la mayor cantidad; la mayoría de los profesionales tenían la misma disponibilidad de horario, más no todos; que habían profesionales que se debían de ausentar por determinado tiempo, caso en el cual informaban con antelación para reprogramar a los pacientes; que de no recuperarse el tiempo, la empresa no tomaba ninguna acción, aspecto que había pasado con la demandante porque aquélla había pasado informes con las firmas de los pacientes.

No obstante haber afirmado que la actora contaba con flexibilidad, al ponérsele de presente el correo electrónico visible a pág123, ésta aceptó su contenido el cual consistió en un llamado de atención que se hizo a los terapeutas donde se les recuerda el horario de trabajo; se recalca que de no llegar algún paciente debían de atender otros; que de tener que salir de la institución debían de informar y acordar con la administración y se les requiere para mejorar el comportamiento entre compañeros de trabajo.

Frente a dicho contenido, la deponente argumentó que en muchas ocasiones llegaba el paciente y no estaba el terapeuta; que la idea no era pedir permiso sino informar donde estaban para el momento cuando llegara el paciente y que el llamado había sido para que colaboraran.

Finalmente, indicó que de no cumplirse con el numero de sesiones se compensaban en el mes siguiente; que las **reuniones** eran una obligación para tratar sobre los informes y situaciones que se presentaban en la sede.

Aquí, es menester agregar, que respecto a la tacha de la declarante **Sandra Milena Giraldo Hincapié**, la cual brinda credibilidad porque no se observó en ella parcialidad ni contradicción en sus dichos, para la Sala el cuestionamiento que hace el apelante en el sentido a que no se debió tener en cuenta por la acción judicial que también instauró, tal aspecto no se torna suficiente para desmeritarlo. Dicho aspecto, se acompasa con los

planteamientos jurisprudenciales, entre ellos, en la sentencia con radicación 41198 del 13-06-2012 de la Sala de Casación Laboral, donde enfatizó:

“la circunstancia de que un declarante adelante alguna acción judicial en contra de la empresa demandada, no es suficiente para tenerlo como interesado en el proceso en que rinde su versión, como lo pregona el impugnante, pues se requiere además que existan otros elementos de juicio que demuestren su parcialidad; y de otro lado, como lo advierte la sentencia recurrida, dicho trabajador o compañero de labor fue un testigo presencial de los hechos, y nadie mejor para dar cuenta de lo sucedido y de la conducta del demandante”.

Aclarado lo anterior, se tiene que los testimonios analizados en su conjunto, para la Sala evidencian que la relación que ligó a las partes, en el plano de la realidad, contó con todas las características propias de la subordinación laboral, tal y como lo concluyó la A quo.

Ello se afirma, porque si bien las coordinaciones de actividades son posibles dentro de una relación contractual civil, de ser desbordadas, se comportan como verdaderas relaciones laborales *-como aquí ocurre-*. En tal sentido, los llamados de atención, la imposición de tareas o actividades por fuera de los horarios para obligarlos a asistir a capacitaciones o reuniones para impartírseles directrices, incluso para disciplinarlos; el requerir o cuestionar al contratado al no atender cumplidamente los horarios y tareas; el imponer actividades complementarias en los turnos donde el paciente no asistió, son todas situaciones propias de una relación laboral y no de una civil.

Al margen de lo anterior, nótese que si bien, en los citados contratos en el parágrafo de la cláusula quinta se pacta que el desarrollo de las funciones por el contratista sería con sus propios recursos técnicos y humanos, caso último en el cual, si bien denota la posibilidad de hacer uso de personas diferentes para atender las obligaciones que le incumbían, lo cierto es que en el caso concreto de la demandante ninguna prueba documental o testimonial advirtió tal cosa.

De hecho, con el material probatorio traído a colación, se tiene que ninguna prueba obra en la que se desmerite el elemento de la subordinación que se presumió, siendo apropiado mencionar que no es de recibo la intelección que hace el recurrente al sugerir que la subordinación se desmerita por el solo hecho de haberse ejercido una profesión liberal y, específicamente, por fungir como trabajador de la salud. Dicha distinción, además de discriminatoria, corresponde a una conclusión errada porque justamente la excepción que existía frente a la presunción de que “toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” (ART. 24 CST) y que consistía en que “cuando se estaba frente al ejercicio de una profesión liberal, la carga probatoria la colocaba en cabeza de quien alegara la relación laboral”, fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional desde la sentencia C-665/1998.

De otro lado, como quiera que de las testimoniales escuchadas de los contratistas arrimados por la demandada, todos ellos aún vinculados a APAES, si bien afirman que se tenía liberalidad para prestar el servicio, para asistir a capacitaciones y a las reuniones dispuestas por la demandada, lo cierto es que tal situación no se demostró y por el contrario, con los demás medios probatorios y con la documental arrimada al expediente (fls. 123,

125, 131, 137-142) todos ellos dan cuenta que la relación no se comportó como una relación independiente, autónoma y concertada sino bajo condiciones propias de una subordinación, como ya se explicó.

Así las cosas, no son de recibo los argumentos de la accionada en el sentido de que la promotora de este litigio hubiera contado con autonomía e independencia porque tales circunstancias no se demostraron y, en todo caso, lo que se desprende de las pruebas arrimadas es que la actora no disponía libremente de su tiempo, ni tenía la autonomía como para escoger qué días prestaba o no su servicio, de atender o no los requerimientos, sugerencias, reclamos, directrices o instrucciones porque, contrario a ello, lo que se advirtió es que debía responder por el servicio prestado en los horarios, formas y condiciones dispuestas por la demandada, aspectos que en suma, denotaron el sometimiento de la laborante a las indicaciones y al arbitrio de la demandada, frente a un servicio que por demás, era del rol del objeto social de APAES, razones todas ellas suficientes para confirmar la decisión de la A quo de declarar la relación laboral.

Como quiera que otro punto de reclamo corresponde a la condena que se hizo por concepto de los salarios producto de la labor cumplida por la actora a pesar de haber sido incapacitada, de los testimonios se desprende que tal cosa sucedió, aunque no dieron cuenta del pago de la incapacidad o de los salarios y tampoco la demandada allegó prueba de su pago o de una situación que conlleve a relevarlo de suplirlos.

En este punto, las incapacidades de origen común, es decir, las originadas por un suceso inesperado o accidente por fuera de la jornada laboral, éstas en principio deben ser acatadas por el trabajador en virtud de su obligación de autocuidado.

Sin embargo, como quiera que la incapacidad tiene que ser remunerada – *obviamente de haber sido atendida* –, el trabajador en tales casos tiene derecho a que se le pague el subsidio de incapacidad que la EPS reconoce desde el tercer día, porque los dos primeros van por cuenta del empleador, ello, bajo el entendido que durante ese tiempo no tiene la posibilidad de dar órdenes o instrucciones al trabajador. Otra situación sucede, cuando el servicio se prestó y por ello, el empleador se benefició al permitir la prestación del servicio, tal cosa conlleva a que se haga viable el pago de los salarios, tal y como lo dispuso la Jueza de instancia.

Respecto de las sanciones moratorias impuestas, a propósito de la buena fe que se asegura, debe decirse que auscultados los medios probatorios recaudados en el proceso para determinar si la conducta de la empleadora estuvo anclada en una razón seria y atendible que permita deducir e inferir la existencia de buena fe, en tal sentido no encuentra la Sala acreditada razón alguna que justifique la conducta de la empleadora; por el contrario, las pruebas analizadas lo que evidencian es que el contrato de prestación de servicios que suscribieron las partes, tuvo como finalidad encubrir la verdadera relación de trabajo subordinada y con ello, abstraerse del pago de los derechos laborales en favor de la trabajadora.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia CSJ SL3936-2018, ha denotado que el simple pacto formal de contratos de naturaleza civil o comercial no es argumento suficiente para sustraerse de

la satisfacción de los derechos del trabajador, expresando:

“Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Así entonces, no se advierte que el Tribunal se hubiese equivocado al imponer la sanción moratoria en este caso, pues como bien adujo no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe, para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora y dicha carga probatoria le corresponde a la accionada, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de un contrato civil o comercial en el que la actora acordó prestar servicios en forma autónoma y, mucho menos, la presencia de cuentas de cobro a título de honorarios, ya que la prueba de la buena fe, se itera, debe ser en concreto.

Es más, de las pruebas analizadas por la corporación de segundo nivel, surgen actos inequívocamente subordinantes, tales como la exigencia de acatar un horario estricto de ingreso, la notificación de un «aumento salarial» y la asignación de un puesto de trabajo en la sede empresarial, los cuales no pueden ser valorados como ignorancia o error corporativo, pues los inversionistas deben conocer y acatar sigilosamente las normas laborales”.

Finalmente, no habiendo sido objeto de reclamo los demás aspectos contemplados en la sentencia ni los valores a los que se llegó por los diferentes conceptos, dispondrá la Sala a confirmar la decisión de primera instancia y condenar en costas en esta instancia a la parte recurrente por la improsperidad de la alzada.

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: Confirmar en su integridad la sentencia proferida el 06 de noviembre de 2019 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del Centro de Neurorrehabilitación APAES Pereira S.A.S. y a favor de la parte actora.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Los magistrados:

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 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:

**d15d8aa145cdfbf7af386385d815fee19b44e01f3f81a89a88596f1414dc
789f**

Documento generado en 11/10/2021 07:45:36 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>