



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, dos (02) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

AUTO

Toda vez que con el poder allegado por el doctor Jorge Escobar Jaramillo con T.P. número 272.276 no se remitió el mensaje de datos de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, ni tampoco obra presentación personal alguna, no se le reconoce personería para llevar la representación de la parte actora.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001-31-05-016-2015-00885-01 promovido por **CARLOS MARIO VÉLEZ BERNAL** contra **INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A.**, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte accionante, contra la sentencia absolutoria emitida el 1 de agosto del año 2016, por el Juzgado Dieciséis del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **010 de 2023**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Mediante acción judicial, el demandante solicitó se declarara la existencia de una relación laboral con Inversiones Médicas de Antioquia con una duración indefinida desde 1996 y hasta el 30 de junio del año 2014, por lo cual, solicitó el pago de las siguientes acreencias laborales: horas extras diurnas, horas extras nocturnas, recargo dominical y festivo, auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas legales, vacaciones, sanción moratoria el art 33 de la ley 50 de 1990, sanción del art 65 del CST, cotizaciones al sistema general de pensiones, costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, exhibió que prestó sus servicios a la sociedad Inversiones Médicas de Antioquia SA en la Clínica las Vegas, desde el año 1996 y hasta el año 2014 como médico ginecoobstetra, dicha función dice haberla desempeñado de manera subordinada, en turnos de 24 horas asignados por la clínica. Expone, que la vinculación fue verbal, y al tener la calidad de socio de la demandada podía prestar sus servicios como médico de turno en proporción al número de acciones que tenía, recibiendo una remuneración por hora en el último año en cuantía de \$45.000.

Explicó que debía cumplir con los requerimientos de la clínica para el desempeño de los turnos, sin que le fueran reconocidos los recargos diurnos ni nocturnos a los que había lugar, sin que se le pagaran las prestaciones sociales a las que tuviere lugar. Adujo que para el 2 de noviembre del año 2012 informó la imposibilidad de realizar turnos y por dicha situación, se dio inicio a un proceso disciplinario el 22 de abril del año 2013.

Expone que para el mes de junio del año 2014, la accionada decidió cerrar el servicio Materno-Fetal, incluyendo la Unidad de neonatos, en donde trabajaba el demandante, sin ser reubicado ni indemnizado de manera alguna.

Admitida la demanda mediante auto el doce (12) de agosto del año dos mil quince (2015), página 262 expediente físico, y notificada de manera personal a la pasiva de acuerdo a acta de diez (10) de septiembre del mismo año, página 263 del expediente físico, dio respuesta al líbelo gestor así:

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y expuso reiterativamente, que los hechos narrados en el escrito de demanda no son ciertos, pues los servicios prestados por el demandante no fueron personales ni subordinados, por ser socio integrante del cuerpo médico, por lo que se le da preferencia para prestar servicios como super numerario. Narró que la clínica no asigna turnos, que los médicos de la misma especialidad de manera autónoma ejercían su derecho preferente a hacer turnos o no. Igualmente explicó que la indagación disciplinaria realizada se debió en atención a que al demandante se le asignaron turnos que no pudo cumplir y busco reemplazos sólo para algunos turnos trasladando la responsabilidad a sus compañeros de especialidad, pese a que reconoció que debe enviar a un reemplazo idóneo cuando no puede cumplir con los turnos asignados.

Informó que en uso de la autonomía la sociedad cerró la unidad, sin que debieren tener consideración alguna con el actor en su calidad de socio.

Finalmente, propuso las excepciones de mérito que denominó: “Prescripción”, “Inexistencia de la obligación”, “Pago”, “Compensación”, “Buena Fe”

En sentencia del primero (1) de agosto del año dos mil dieciséis (2016), el Juzgado Dieciséis (16) laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la accionada de todas las pretensiones invocadas en su contra, declarando probada la excepción propuesta de “Inexistencia de la obligación” propuesta.

APELACIÓN

La procuradora judicial de la parte actora interpuso recurso de alzada en contra de la providencia, manifestando que con la prestación personal del servicio se debó colegir la existencia de la relación laboral, y por tanto, solicita se declare que el demandante tuvo una relación laboral continua con **INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S.A**, por lo cual, requiere sea revocada la providencia emitida por primera instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Corrido el traslado para alegar, la parte accionada en término oportuno hizo pronunciamiento, indicando que, el demandante era socio de la pasiva, por lo que tenía la prerrogativa de prestar servicios en la clínica, y si ejercía esa posibilidad, definía de manera colegiada y coordinada con los demás miembros de su especialidad, la forma en que se realizaría. Por tal motivo, los servicios prestados lo eran de manera voluntaria, y por ende, no existía el elemento de subordinación propio de las relaciones laborales. Solicita, por tanto, se confirme la decisión.

Por su parte, se allegó escrito de alegatos por la parte actora sin facultad de postulación, por lo cual, no se hará referencia al mismo.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar, si en el presente caso, existió entre el señor Carlos Mario Vélez Bernal e Inversiones Medicas de Antioquia S.A. una relación laboral entre 1996 y el 30 de junio del año 2014 o si, por el contrario, unió a las partes otro tipo de contrato ajeno a la especialidad que nos ocupa.

En orden a decidir, se tendrán en cuenta las siguientes

CONSIDERACIONES

El artículo 164 del Código General del Proceso establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, y el artículo 167 ibidem consagra el principio de la carga de la prueba que se explica afirmando que al actor le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que finca la excepción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el principio universal de la carga probatoria, y ha explicado con claridad, que quien afirma una cosa está obligado a probarla. Es así pues, como quien pretende o demanda un derecho debe alegarlo, y adicionalmente, debe demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba al demandado

cuando éste se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (sentencia de 5 de agosto de 2009, Expediente 36.549).

El contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otro empleador, donde el primero presta personalmente sus servicios orientado bajo la subordinación hacia el segundo, y recibiendo una contraprestación denominada salario.

En aras de equilibrar la relación desigual entre las partes consecuente al poder subordinante del empleador, el legislador, consagró un mínimo de derechos y garantías, que propenden por el respeto a la dignidad del trabajador.

Para ello, en el Código Sustantivo de Trabajo, delimitó tres elementos para diferenciar el contrato de trabajo de otros que pudiera darse en el desarrollo de las relaciones humanas, así:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

Igualmente, en el artículo 24 ibidem expuso lo siguiente:

“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Teniendo claros los alcances de la normatividad aplicable, y del contrato de trabajo, resalta el principio de primacía de la realidad sobre las formas, previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, consistente en la naturaleza laboral de toda relación jurídica sustancial, cuando se presenten sus tres elementos esenciales, al margen del nombre o modalidad contractual utilizada por las partes.

Es así como mínimamente, el trabajador, en este caso el señor Carlos Mario Vélez Bernal, debe acreditar la prestación personal del servicio a favor de Inversiones Médicas de Antioquia SA, la cual, definida en el artículo 5 del CST, se trata de cualquier oficio, material o intelectual, desempeñado necesariamente por una persona natural. Y es este punto el elemento diferenciador pues la prestación del servicio siempre debe ejecutarse por el trabajador de manera personalísima, sin que sea posible la sustitución de trabajadores; pues si se presenta lo contrario, será la prestación de un servicio, pero éste no será de naturaleza personal. Finalmente, dicha actividad debe beneficiar a un empleador.

A propósito de la subordinación, es el sometimiento del trabajador a la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, donde la obediencia es la premisa principal, siendo este elemento diferenciador de otro tipo de contrataciones, pues se caracteriza por ser irrenunciable e intransmisible.

La subordinación propia de las relaciones laborales es personal, pues el trabajador se somete a la persona del empleador, quien tiene la potestad para

dar órdenes directas, implementar horarios y reglamentos internos, exigir permisos para ausentarse del lugar de trabajo, impartir sanciones disciplinarias ante el incumplimiento de las obligaciones contractuales, entre otras, a diferencia de los contratos de índole civil, comercial o administrativo, donde los contratantes se someten al cumplimiento de las obligaciones contraídas, y no a las personas.

Es importante recordar, que la doctrina ha reconocido ciertos indicios que pueden dar lugar a deducir la materialización de una relación laboral, tales como las condiciones locativas de la prestación del servicio, que generalmente serían dentro de la esfera del empleador; la existencia de un horario de trabajo; la ajenidad de los productos y los bienes producidos.

Finalmente, pero no menos importante, el servicio personal debe ser remunerado con una asignación que es pactada entre los contratantes y que tiene como fin retribuir la fuerza laboral impartida por el trabajador ante el empleador.

El beneficio probatorio que tiene el empleado como extremo vulnerable de la relación contractual, y que es por esta especialidad amparado, no le quita otro tipo de obligaciones procesales y probatorias, es decir, no basta con acreditar sólo la prestación personal del servicio para que se derive inevitablemente la prosperidad de sus pretensiones, sino que, también recae en él la obligación de crear certeza sobre los extremos de la relación laboral que se endilga y respecto a quién.

En el contexto del demandante y su profesión de médico especialista en ginecobstetricia, deviene también el análisis en concordancia con la línea jurisprudencial desarrollada por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de

Casación Laboral sobre el alcance de la subordinación en ésta clase de profesionales, teniendo en cuenta además la Recomendación N° 198 de la OIT.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo emitió la Recomendación N° 198 del 31 de mayo de 2006, relativa a la configuración de la relación laboral, definiendo en el numeral 13 los siguientes indicios:

“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

o (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

o (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su línea jurisprudencial, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla la independencia y autonomía que por regla general se predica de las profesiones liberales como el Doctor Carlos Mario Vélez Bernal.

En SL 1439 de 2021 y SL 4479 de 2020 se analizó el alcance de prestación del servicio sujeta a control y supervisión; en la SL 2585 de 2019 la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 la aplicación de sanciones disciplinarias; en la SL 981 de 2019 la continuidad en la prestación del servicio; en la SL 981 de 2019 el cumplimiento de jornada y horario; en la SL 4344 de 2020 la prestación del servicio en locales lugares definidos por el empleador; en la SL 981 de 2019 el suministro de materiales para la ejecución de la labor; en las SL 4479 de 2020, SL 5042 de 2020, SL 3812 de 2021 se analiza la integración en la estructura empresarial.

Considera la Sala importante resaltar la voz de la Sala Laboral en providencia CSJ SL225-2020, donde explicó:

Las profesiones liberales, como la contaduría, son disciplinas reconocidas por el Estado, en ellas predomina el ejercicio del intelecto y para su ejercicio se requiere además de un título académico, una licencia o matrícula profesional. Se les califica como liberales porque en su desempeño media la autonomía técnica, organizativa y profesional. Sus rasgos distintivos son la autodeterminación en el desarrollo de las tareas, la responsabilidad personal atribuible a quienes las ejercen y el código ético profesional que guía su ejercicio.

Esto no quiere decir, como parecen entenderlo los recurrentes, que estén exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en razón a que esta opera, sin excepción o distinción, en «toda relación de trabajo personal» regulada por dicho estatuto.

De hecho, en sentencia C – 665 de 1998 se definió la inexequibilidad del inciso 2.º del artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, por el cual se modificó el artículo previamente referido que exceptuaba de la presunción a quienes presten servicios personales en ejercicio de una profesión liberal y a quienes lo hagan en desarrollo de un contrato civil o comercial. Sobre la presunción de contrato de trabajo, la Corte Constitucional precisó:

Como ya se advirtió, la Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y

efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual (artículo 13 CP.).

Cabe advertir que conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica como lo ha sostenido esta Corporación, un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades.

Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

Advierte la Corte que la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario.

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos civiles o comerciales, o con profesionales liberales, desde luego, mientras no constituyan apenas una fórmula usada por quien en realidad es patrono y no contratante para burlar los derechos reconocidos en la Constitución y la ley a los trabajadores.

No sobra mencionar que la Sala ha aplicado la presunción de existencia de contrato de trabajo en profesiones liberales, sin distinción en cuanto al sector público o privado, la naturaleza de las funciones y sin exigir requisitos adicionales más que la demostración de la prestación personal del servicio.

Así por ejemplo, en sentencia CSJ SL4816-2015 aplicó la mencionada presunción en una relación laboral sostenida con un abogado; en la CSJ SL6621-2017 la evocó al estudiar una relación laboral con un médico especialista en medicina interna y cuidados intensivos; en la CSJ SL13020-2017 se empleó en el caso de un médico ginecobstetra; en la CSJ SL 41579, 23 oct. 2012, se declaró la relación subordinada con una odontopediatra y en la CSJ SL981-2019 se hizo lo propio frente a una administradora de empresas.

El análisis probatorio en su conjunto, conforme las reglas de la sana crítica, orienta el convencimiento judicial en torno a considerar que la presunción de existencia de relación laboral prevista en el artículo 24 del CST fue desvirtuada, al demostrar Inversiones Médicas de Antioquia SA la autonomía e independencia del demandante, en el desarrollo de la relación contractual a la que hubo lugar, sin existir prueba de la materialización en la práctica de los indicios de subordinación referidos en la Recomendación 198 de la OIT y aplicados por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral aun en profesiones liberales, por los siguientes motivos:

En el proceso es un hecho aceptado por las partes, que el demandante era socio integrante del cuerpo médico, socio fundador, lo cual se avaló con la certificación expedida por el contador de Inversiones Médicas de Antioquia SA, en donde hace constar que el actor ha adquirido un derecho preferencial a ejercer directamente la profesión como Ginecobstetra, con autonomía profesional en el establecimiento bajo el nombre Clínica las Vegas, folio 16.

Igualmente reposan en el plenario misivas en la cuales, el demandante informa de manera autónoma las fechas en las cuales no estará disponible para la realización de turnos en la Clínica sin encontrarse bajo el esquema normativo de empleador alguno así:

Folio 30:

“Le informo que a partir del día 18 de Diciembre de 2012, hasta el 11 de Enero del año 2013, estaré fuera de la ciudad....Le recuerdo que mis días disponibles para hacer turno son los lunes...”

De esta misiva se infiere claramente que el demandante es libre para decidir el cumplimiento o no del turno asignado.

Folio 31:

“... de una manera inconsulta, me asignó unos turnos a los que me es imposible cumplir ya que no me encontraría de cuerpo presente, pues no me encontrare en el país y en otros casos se superpone a los turnos del otro trabajo, y fuera de eso los días lunes que he trabajado todo el año decidió retirármelos por cuenta de una rifa ...” ...” Ante esta disyuntiva y para no tener disgustos con el poco amigable colega y coordinador del servicio de interinidad desde hace 20 años, opte por hablar con la doctora Luisa Barón para que me cubra al menos los 2 turnos mensuales a que tengo derecho por poseer 2 títulos accionarios o paquetes; y se le haga saber al doctor Augusto Isaza que reubique los turnos adicionales que me asignó y que por fuerza mayor no puedo hacer”... “Entendido lo anterior, dejo en conocimiento suyo, del gerente de la clínica y del coordinador Augusto Isaza, para que me exima de responsabilidad alguna de cualquier turno asignado y no autorizado por mi....”

Se desprende de esta situación que, el demandante podía exigir con claridad, mover los turnos que tenía asignado de manera concertada con el coordinador de área, turnos a los que tenía derecho por tener títulos accionarios, y que podría cumplir de manera personalísima o no, pues designó para ello, como se lee, a la doctora Barón, sin que fuere necesario mediar autorización alguna.

En Folio 32 allegado por la parte actora se remitió escrito realizado por el doctor AUGUSTO ISAZA ESTRADA en su calidad de coordinador del servicio de gineco obstetricia, quien explica al demandante que las decisiones sobre el turno fueron tomadas en conjunto con los demás colegas en reuniones a las que el actor no asistió, y reitera la necesidad de tener una buena comunicación para el correcto desarrollo de las funciones del área.

En misiva del 20 de mayo del año 2012, reposa escrito dado por la doctora Gloria Inés Lopera Bonilla, en donde autoriza al aquí demandante para la realización de turnos en su nombre, carta remitida al Comité disciplinario de la pasiva y que corresponden a los que debía realizar la profesional Lopera en ese año.

Esta misiva tiene la mayor relevancia pues da a entender que turnos que pretende el demandante sean acreditados en el proceso como consecuentes de una relación laboral, devienen simplemente de la prestación de un servicio de carácter civil que éste efectuó, ante la posibilidad de hacer de la titular del derecho, doctora Lopera Bonilla, actuación IMPROPIA de las relaciones laborales.

Igual situación se lee en misiva del 6 de abril de 2013 (folio 45): “ *Le informo que a partir del día 01 de Junio de 2013, solo hare dos turnos que me corresponden por acción*”.

Reposa en el proceso de igual manera apertura de proceso disciplinario al demandante por no haber suplido los turnos que previamente habían sido concertados. De la revisión de éste, se constata, contrario a lo que la parte demandante pretende hacer ver, que el actor faltó a un compromiso que tenía con sus iguales de la clínica, lo cual, como socios tuvo una repercusión en la prestación del servicio de urgencias, y por ende, se le citó para hacerle un **“reproche”** por los demás socios ante tal actitud. Empero, en la misma versión libre que el demandante enuncia, expone que los turnos se reparten por mutuo acuerdo, que no estuvo de acuerdo y que por tanto considera que se le violó su derecho a elegir turnos (dinámica no propia del derecho laboral y la facultad subordinante del empleador), y enuncia, página 35 vuelto:

“.. Ellos recurren a la figura de supernumerarios que son los profesionales de la salud autorizados por el socio para ejercer turnos, en la clínica Las Vegas, en ese estado de cosas

yo poseía os turnos de supernumerarios en acciones que pertenecen a la Dra Adriana Cuartas y a la Dra Adriana Lopera. Ejercí este derecho de supernumerario hasta noviembre de 2012 y lo realicé por más de dos años con ella, como era la relación con ellas, yo les pagaba 150000 pesos por cada turno a la Dra Adriana Cuartas e igualmente a la Dra Gloria Lopera, algunas veces en dinero y algunas veces en ayudantías quirúrgicas hasta el 30 de noviembre yo hacía 4 turnos mensuales por lo que acabo de decir”.

Parte del mismo proceso disciplinario, se escuchó el 17 de mayo del año 2013 a la doctora Luisa Barón, quien expuso, página 39-40:

*“.. yo le hice el 21 los turnos que se hacemos es de 24 horas y son presenciales, y a mi quedaron dos turnos seguidos, sin embargo lo hice, el 27 lo hizo isaza y yo o lo podía hacer porque quedaba con 4 días seguidos en la clínica y el 30 lo hizo el dr. luis carlos Betancur.
“*

Incluso, en la misiva en página 306 a 314, se verifica que el actor expresa su inconformidad con el reproche de sus semejantes ante la “apertura disciplinaria” pues dice, no tiene **ninguna relación de subordinación con éstos.**

Ahora, en audiencia el *a quo* recibió las declaraciones de los testigos de los cuales puede resaltar lo siguiente:

Luis Carlos Betancur Quintero: Expuso que el demandante ejerció sus funciones para el servicio de urgencias disponible en turno, con los materiales de la Clínica, la clínica desde el año 2014 cerró obstetricia, para lo cual, se le exigía prontitud en el desarrollo de sus funciones. El turno era consensuado entre los ginecobstetras y las directrices, los turnos se podían cambiar. Se prestó en algún momento para cubrir turnos que el demandante no pudo realizar. El derecho societario, daba el derecho a los médicos de acceder a los pacientes que solicitaban el servicio a la clínica. Cuando Carlos Mario mandó la carta en donde expuso la imposibilidad de hacer los turnos en diciembre,

ya éstos estaban repartidos, y por eso nadie los cubrió. Todos los ginecobstetras nombraron al coordinador.

Jaime Alberto Bermúdez Salazar

Expone que por reglamento la clínica estipula que es un coordinador de la especialidad médica quien hace los cuadros de turnos, coordinador que a su vez, es elegido por los sus colegas, por ello, si no pueden realizar un turno determinado, debe conseguir alguien que lo supla. Que lo importante de los turnos es que siempre este cubierto el servicio.

Adriana María Cuartas Calle quien dejó claro que el demandante prestaba los servicios en urgencias en la clínica en representación del derecho accionario que ella tenía, es decir, el actor realizaba los turnos correspondientes, quedando en cabeza del socio la potestad de realizar los turnos o no, turnos que eran organizados por un coordinador de área. Así, cada vez que el demandante hacía un turno, ella recibía una retribución económica.

Augusto Isaza explicó que el socio puede delegar en otra persona (médico) la posibilidad de hacer turno, en su calidad de coordinador de la especialidad desde hace más de 12 años explicó que dicha situación en concertada entre los colegas, quienes también eligen al coordinador de área. Narró que cada médico era autónomo para realizar los cambios de turnos y médicos y el coordinador no supervisaba ello. La clínica y las directivas en unión con los socios realizan un manual y un reglamento para prestación del servicio, pero que el médico con autonomía se podría ausentar de la clínica. Entre todos los médicos se negociaba el valor por hora de trabajo. El demandante tenía unos días predeterminados y él decidía que si lo hacía él o no.

Para la Sala, y atendiendo al principio del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no se prueba en el proceso, contrario a lo dicho en el recurso de alzada, la prestación personal del servicio, ni estar bajo la esfera organicista del empleador, pues es claro que el demandante y los demás Gineco obstetras autorregulaban su área, recibiendo de parte de la clínica sólo las especificaciones básicas que como prestadora de salud requería, empero el grupo de socios acordaba los turnos, el valor, quién los realizaba y cómo, razón por la cual debe confirmarse la decisión absolutoria que se revisa en apelación, pues le asistió razón al Juez Dieciséis Laboral en afirmar, que la prestación del servicio no fue personal ni subordinada.

Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma \$1.160.000, a cargo del demandante y a favor de la parte accionada, conforme al Acuerdo 1887 de 2003, vigente al momento de presentación de la demanda.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión que se revisa en apelación, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Costas en estancia instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma \$1.160.000, a cargo del demandante y a favor de la parte accionada, conforme al Acuerdo 1887 de 2003, vigente al momento de presentación de la demanda.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

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