

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, diecisiete (17) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario radicado con el número 05001310502020160128001, promovido por el señor **LUIS FELIPE PUMAREJO GARCIA**, en contra de la **FUNDACIÓN MÉDICA PREVENTIVA PARA EL BIENESTAR SOCIAL S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación presentado por ambas partes frente a la sentencia emitida el 12 de marzo de 2018 por el Juzgado Veinte Laboral 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 **263**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se declare la existencia de una única relación laboral desde el 24/03/2009 hasta el 30/07/2015 el cual estuvo regida por un contrato realidad; consecuentemente se condena a la fundación demandada al pago de las prestaciones sociales, aportes al SGP, y las indemnizaciones del artículo 99 de la ley 50/1990, del artículo 65 del CST y por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que suscribió contrato de prestación de servicios con la fundación demandada desde el 24/03/2009 hasta el 30/07/2015; pero que siempre recibió órdenes y directrices, cumplía un horario de trabajo y estaba subordinado a las órdenes de sus superiores quienes le imponían el lugar para prestar el servicio médico, por lo cual se ocultó una verdadera relación laboral.

Que durante la disfrazada relación laboral nunca le cancelaron las prestaciones sociales ni los aportes al SGP, por lo cual se deben reconocer dichos conceptos y las indemnizaciones que se deriven de las mismas.

Respecto a la demanda presentada, la **FUNDACIÓN MÉDICA PREVENTIVA PARA EL BIENESTAR SOCIAL S.A.** en su oportunidad procesal expuso:

Que no es cierta la existencia de un contrato de trabajo, pues el demandante siempre conoció que la relación que los unía lo era de prestación de servicios profesionales, que nunca recibió órdenes y no tenía horario, toda vez que su agenda estaba sometida a su propia disponibilidad, razón por la cual se opone a las pretensiones de la demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

DECLARÓ la existencia de un verdadero contrato de trabajo celebrado entre las partes del 01/01/2012 al 01/07/2015, devengando un salario promedio de \$8.823.241 para el año 2012; de \$9.740.767 para el año 2013; de \$10.529.662 para el 2014 y de \$5.593.156 para el año 2015. **CONDENÓ** a la **FUNDACIÓN MÉDICA PREVENTIVA PARA EL BIENESTAR SOCIAL S.A.**, a cancelar al demandante el pago de las prestaciones sociales en los siguientes términos: \$30.430.562 por cesantías; \$3.318.338 por intereses a las cesantías y \$30.430.562 por prima de servicios. Por concepto de vacaciones ordenó pagar a favor del demandante la suma de \$9.770.523, sumas que deberán ser canceladas debidamente indexadas. **ABSOLVIÓ** a la Fundación demandada de las demás suplicas de la demanda. Y Condenó en Costas Procesales a cargo de la demandada y a favor del demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

DE LA PARTE DEMANDANTE. Solicita se revoque parcialmente la sentencia de instancia y en su lugar, se reconozca y pague las indemnizaciones contenidas en los artículos 99 de la ley 50/1990 y 65 del CST; así como la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

Argumentó que el empleador no demostró la buena fe al interior del proceso, pues no solo conocía la verdadera naturaleza de la relación laboral que los unía, sino que para el desarrollo de la labor ejecutada siempre le impartió órdenes y le fijó un horario laboral, configurándose claramente un verdadero contrato de trabajo.

DE LA PARTE DEMANDADA. Que no es procedente la declaración de un verdadero contrato de trabajo. Que el demandante siempre conoció que la relación que los unió lo fue en la modalidad de prestación de servicios como profesional independiente, ello en razón a que el actor era quien presentaba su

disponibilidad de horario, y la prestación del servicio no era controlada, pues podía recibir consultas médicas en su propio consultorio.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PARTE DEMANDADA. Manifiesta que entre las partes existió un contrato de prestación de servicio regido por las normas civiles y comerciales, para lo cual el actor prestó sus servicios de manera independiente y autónoma, sin estar sometido a ninguna clase de subordinación pues no cumplía horario y la prestación de su servicio estaba sujeta a su propia disponibilidad.

Que la profesión ejercida por el demandante es liberal, que tiene un contenido estrictamente intelectual, que se caracteriza por la libertad e independiente de la prestación de sus servicios.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el presente proceso se probó o no la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la Fundación Médica Preventiva para el Bienestar Social S.A., o si por el contrario lo que se dio fue un contrato de prestación de servicios como lo aduce la demandada; en caso de prosperar lo primero se estudiará la procedencia o no del pago de las indemnizaciones pretendidas por el actor.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En primer término, se tiene que el contrato de trabajo es un acuerdo celebrado entre dos partes, una de ellas denominada trabajador y otra empleadora, 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, el artículo 23 del 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...”.

Por su parte, en el artículo 24 *ibídem* se precisa:

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

Presunción que es de carácter legal, o sea que admite prueba en contrario, lo cual

faculta al supuesto empleador para contraprobarla y de tal manera entrar a desvirtuarla, 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.

Sobre lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la C. S. de J., en Sentencia del 8 de junio de 2016, Radicado 47.385, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiterando el criterio que de antaño ha adocinado la Corporación, señaló:

“... para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la Litis, su actividad personal, para que se presuma en su favor el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, demostrando que la relación fue independiente y no subordinada.”.

Criterio reiterado en sentencias CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 34223; SL4027-2017, SL 365 de 2019 y SL2976-2020, Radicación n.º 68876 del 11 de agosto de dos 2020, entre otras.

Es de advertir, que la presunción en comento, además de ser susceptible de ser desvirtuada, no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros. Al respecto indicó la Honorable Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 6 de marzo de 2012:

*“...recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos transcendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.***

De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando 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...”

Así lo ha reiterado dicha corporación en sentencias 36748 de 2009, SL 9156 de 2015, SL 11156 de 2017, SL 4912 de 2020 y SL 1430 de 2021 entre otras.

En el contexto del demandante y su profesión de médico especialista de Ginecología y obstetricia, basados en la línea de defensa trazada por la pasiva, deviene también el análisis en concordancia con la línea jurisprudencial desarrollada por la Honorable 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, ha precisado los parámetros que permiten predicar si entre las partes existió relación laboral encubierta, o, por el contrario, se desarrolla con independencia y autonomía que por regla general se predica de las profesiones liberales como la del señor Luis Felipe Pumarejo García.

La CSJ SCL ha tenido oportunidad de pronunciarse frente al tema objeto de análisis en los siguientes términos: 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 se estudió la disponibilidad del trabajador; en la SL 2555 de 2015 se explicó 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 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.

Igualmente, debe traerse a colación lo expuesto sobre el tema por la Sala Laboral en Sentencia SL 1439 de 2021:

“Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata-. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación». Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios,

lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo).

Conforme a la línea descrita, no basta con informar que el demandante ejerce una profesión liberal para estar exentos del margen de una relación laboral, sino, que al probarse la prestación personal del servicio, la subordinación en la relación contractual, la recepción de una prestación económica como retribución del servicio, recae sobre la pasiva la carga probatoria de desvirtuar el contrato laboral que se presume.”.

MATERIAL PROBATORIO:

- PRUEBA DOCUMENTAL.
- Copia del contrato Civil de prestación de servicios suscrito entre las partes el 24/03/2009 (folios 13 a 17 anexo 005).
- Certificación emitida por la Fundación demandada el 30/08/2011 mediante la cual informa la existencia de un contrato de prestación de servicios con el demandante (folio 24 anexo 005)
- Comunicaciones suscritas por la demandada y dirigidas al demandante (folios 23 y 25 anexo 005).
- Comunicación dirigida por el demandante a la demandada, mediante la cual le informa la falta de prestación del servicio (folio 26 anexo 005).
- Copia de cuadro de turnos y correos electrónicos frente a la disponibilidad de los mismos (folios 27 a 202 anexo 005)
- Copia de las facturas de cuentas de cobro realizadas por el demandante a la Fundación demandada (folios 5 a 7 anexo 012)
- Comprobantes de pago de egresos (folios 08 a 47 anexo 12)
- Copia carta de terminación del contrato de prestación de servicios (folio 48 anexo 012)
- Copia de quejas realizadas por los usuarios de la prestación del servicio realizada por el demandante (folios 49 a 53 anexo 012)

- **PRUEBA TESTIMONIAL**

- **Interrogatorio de parte – demandante.**

Afirma que se vinculó con la Fundación demandada aproximadamente desde el año 2010 como médico Ginecobstetra mediante contrato de prestación de servicios. Que la prestación del servicio se dio en múltiples zonas, variando la sede, en la mañana la sede Perú, luego en Itagüí y posteriormente podía ir a Rionegro; e indica que en algunas veces ofreció su consultorio particular. Que en principio laboró para dos entidades, pero luego solo con la demandada.

Que enviaba una tentativa de disponibilidad de los turnos, pero que era la Fundación la que decidía o manipulaba dicha asignación de conformidad con los consultorios que habían, por ende era la demandada quien establecía las sedes, los pacientes y el horario de entrada y salida. Que nunca le pagaron prestaciones sociales y la afiliación al SSSI era de manera independiente.

- **Interrogatorio de parte – representante legal de la Fundación demandada.**

Indicó que los médicos realizan una propuesta de agenda, y que es muy recurrente que ellos la modifiquen porque no trabajan de manera exclusiva con una sola institución, sino que trabajan simultáneamente para varias empresas. Que ocurren situaciones como capacitaciones que hace necesario que las modifiquen.

Que en la empresa existe un call center que se encarga de reprogramar la agenda, que el demandante no podía delegar su contrato, pero si el actor no asistía a la consulta, se reprograban y el no podía cobrarlas, pero no existía ningún tipo de sanción.

Que la remuneración se daba por las horas efectivamente prestadas, que existía un Coordinador encargado del demandante, quien era el que le pedía los tiempos en los que tenía disponibilidad y sobre esta se realizaba la programación.

Que existe una gran diferencia entre los médicos de planta y los externos, en cuanto los primeros deben cumplir un horario de entrada y de salida y no puede pedir agenda o presentar disponibilidad, estos simplemente tienen que ir a la sede asignada y recibir los pacientes y sus citas durante su jornada; en cambio el externo o especialista es un 3ro que dispone de su agenda, con ésta la Fundación programa las citas y dicha agenda se envía a las clínicas.

Que frente a los equipos o herramientas de trabajo, se tiene que el demandante podía hacer uso de las diferentes sedes de la Fundación, o podía prestar el servicio en su propio consultorio, dado que este tenía consultorio en la Clínica las Vegas o en el Centro comercial Monterrey, que esto último se podía hacer porque el especialista ponía a disposición su consultorio.

- **Declaración de parte.**

• Testigos parte demandante:

- Sra. **Tatiana Valencia Zuleta**. afirma que conoció al demandante personalmente porque era la encargada de la asignación de citas y montaje de agenda en la Fundación demandada entre el año 2008 y 2015.

Que Coordinación les pasaba un cuadro de turnos de los médicos, y que ella (declarante) los montaba en la agenda, la cual se programaba mensual, que la agenda no podía ser modificada unilateralmente por el médico. Que era Coordinación quien autorizaba algún cambio, y notificaba para corregir o modificar la agenda.

Que ella creía que todos los médicos tenían contrato de trabajo, porque cumplían horario e iban a la sede, que pensaba que los únicos médicos que no cumplían horario eran aquellos que los pacientes iban o se trasladaban al consultorio particular del especialista.

Que sabe que el demandante tenía consultorio particular en la Clínica las Vegas, pero desconoce porque le programaban pacientes allí.

- **Sra. Claudia Yaneth Restrepo Henao**. Manifiesta que veía al demandante en la sede cuando lo programaban allí, que laboró en dicha empresa desde el año 2005 al 2015.

Que ejerció la función de Auxiliar técnico de autorizaciones en taquilla, para recibir las ordenes de los médicos o las transcripciones de los pacientes. Que para ello no existe diferencia entre los médicos y los especialistas, porque todos cumplían un horario.

Que sabe que el demandante trabajaba por agenda, las citas eran de 20 minutos, pero algunas duraban más, que desconocen si al actor lo

sancionaron o le hicieron llamados de atención, y que “cree” que si un médico no asiste a la cita lo sancionan.

Que “cree” que a los médicos también les daban ordenes, que ella (declarante) tenía otro Coordinador. Que no sabe los horarios de los médicos, ni la entrada y salida de ellos, pero que los médicos independientemente del contrato, llegaban a las 7 am y salían a las 6 pm, lo sabe porque ese era su horario.

Afirma que al demandante lo llegó a ver en la mañana o en la tarde, pero no puede asegurar que lo veía todos los días, porque ellos rotaban por varias sedes, y más cuando el actor también atendía en su consultorio particular en la Clínica las Vegas.

- Sra. Sandra Patricia Ríos Gómez: Que laboró en la Fundación demandada desde el año 2007 a 2016 en el área de sistemas, que era la encargada de dar la capacitación a los doctores en el manejo del sistema.

Afirma que ella veía a los médicos, ellos tenían un horario de conformidad con las citas, pero eran horarios establecidos. Que el demandante laboró en varias sedes. Que las citas pueden ser asignadas desde la parte de agendación, y lo hacen de conformidad con la disponibilidad de consultorios o por la pertinencia del jefe directo.

Que era el Coordinador quien realizaba los llamados de atención a todos los médicos, porque independientemente del contrato, todos cumplían un horario.

Que no conoce mucho del tema de la subordinación, pero sabe que había un Coordinador, que desconoce el paso a seguir con las sanciones, o el salario de éstos, pero que sabe que les pagaban por horas. Como tampoco conoce de quien era la propiedad de los elementos de trabajo, y desconocer hasta que día trabajó el actor.

- Testigo parte demandada. Sra. Elvia Lucía Fernández Marín:

Que labora con la demandada desde hace 15 años hasta la actualidad. Que era ella quien recibía las cuentas de cobro del demandante por los pacientes que atendía al mes.

Manifiesta que el médico presentaba su disponibilidad y de conformidad con ello se agendaba las citas para atender los usuarios, y se le pagaba por cuenta o factura presentada.

Que era el médico mediante correo electrónico quien señalaba que horario tenía disponible, de acuerdo con ese horario la fundación asignaba esas citas a los pacientes. Citas que podían ser o en los consultorios de la sede o del médico.

Que el médico podía mediante correo electrónico informar si se le presentaba alguna dificultad, o que no podía ir, entonces la central de citas llamaba a cancelar la cita, por ende, el horario era establecido de conformidad con su disponibilidad.

Descendiendo al caso, de acuerdo con la normativa vigente, cuando se pretende la declaratoria de un contrato de trabajo, opera como ya se dijo una presunción consistente en que una vez probada la prestación personal del servicio, se presume que la relación estuvo regida por un contrato de trabajo, carga de la prueba que cumplió el demandante quien demostró no solo con la prueba testimonial sino también con la documental que dicha prestación y beneficio se dio para la **FUNDACIÓN MÉDICA PREVENTIVA PARA EL BIENESTAR SOCIAL S.A.**, pues ésta última era la encargada de asignarle los usuarios para la atención médica e indicarle la sede en la cual se realizaría la prestación personal del servicio.

El otro elemento propio del contrato de trabajo, es el de la subordinación, el cual consiste en la posibilidad jurídica que tiene el patrono para dar órdenes en cualquier momento, y en la obligación correlativa del trabajador para acatar su cumplimiento.

Con base en lo anterior, esta Sala de decisión encuentra que no se configura la existencia del vínculo laboral entre las partes; en la medida que, de la referida prueba documental y testimonial se desvirtúa el elemento de la subordinación, pues no se demostró la imposición de horarios, órdenes o poder disciplinario por parte del empleador; y es que era la Fundación demandada quien se tenía que adecuar a la disponibilidad horaria del profesional, pues este enviaba mensualmente a la demandada mediante correo electrónico, los días y horarios que tenía disponibles para que le fuera programada la atención de pacientes, así se observa de los siguientes correos (folios 80, 92):

De: luis felipe pumarejo <luisfelipepumarejo@yahoo.es>
Para: Yuliet Gomez <yulietgomez@fundamep.com>
Enviado: Miércoles 24 de julio de 2013 22:16
Asunto: Re: Agenda Agosto 2013

hola te envio el mes de agosto definitivo mañana te mando el resto

1 jueves curso de cosposcopia

2 viernes curso de colposcopia

3sábado curso de colposcopia

4domingo no programar turno clinica las vegas

5 lunes 7 am a 6pm

6 martes 7 am a 5 pm

7 festivo

8 jueves no programar turno en clinica las vegas

9 viernes 1pm a 6pm

10 sábado de 8 a 3 pm

11domingo

12 lunes 7 am a 5

13 martes 7 am 5

14miercoles no programar turno clinica las vegas

15 jueves 1 a 6 pm

16 viernes 7 am 4 pm

17 sábado libre

18 domingo libre

19 lunes festivo

20 martes 7 am 5 pm

21 miercoles 7 am 5 pm (jornada de la mañana en vegas)

22 jueves 7 am a 5 pm

23viernes 7 am a 5 pm

24 sabadolibre

25 domingo libre

26 lunes no programar turno clinica las vegas

27 martes de 1 a 6 pm tarde

28 miercoles 11 horas (jornada de la mañana programar en vegas)

29 jueves 11 horas

30 viernes 7 a 4 pm

31 sábado de 8 am a 2 pm

^ v 00 / 241 |

10/3/2016

De: Luisfelipepumarejo [mailto:luisfelipepumarejo@yahoo.es]

Enviado el: lunes, 26 de agosto de 2013 07:43 a.m.

Para: yulietgomez@fundamep.com

Asunto: Fwd: Solicitud agenda para FMP mes de Septiembre 2013

Los días

2 lunes programar 11 horas

3 martes programar 11 horas

4 miércoles programar 11 horas

Corrección de agendas

De: luis felipe pumarejo <luisfelipepumarejo@yahoo.es>
Fecha: 25 de agosto de 2013 11:36:07 GMT-05:00
Para: Yuliet Gomez <yulietgomez@fundamep.com>, pumarejo luis felipe <luisfelipepumarejo@yahoo.es>
Asunto: Re: Solicitud agenda para FMP mes de Septiembre 2013
Responder a: luis felipe pumarejo <luisfelipepumarejo@yahoo.es>

mes de septiembre

- 1 domingo turno vegas
- 2 lunes no programar
- 3 martes no programar
- 4 miércoles no programar
- 5 jueves 11 horas 20 min para el lunsh
- 6 viernes 8 horas
- 7 sábado colposcopia nueva sede mañana
- 8 domingo turno vegas
- 9 lunes 6 horas tarde
- 10 martes 11 horas
- 11 miércoles 11 horas en sede colombia
- 12 jueves 11 horas
- 13 viernes 8 horas
- 14 sábado turno clínica las vegas

10/3/2016

Imprimir

Asunto: Re: Agenda Luis Felipe Pumarejo Septiembre de 2013

De: Luisfelipepumarejo (luisfelipepumarejo@yahoo.es)

Para: yulietgomez@fundamep.com;

Cco: luisfelipepumarejo@yahoo.es;

Fecha: Martes 15 de octubre de 2013 11:39

Estimada Yuliet

Se requiere cancelar y trasladar las citas de día jueves 17y viernes 18 y abrir una jornada completa el día 19 desde las 1 pm alas 6 pm clínica las vegas

Enviado desde mi iPhone

- > El 30/09/2013, a las 6:37, "Yuliet Gomez" <yulietgomez@fundamep.com> escribió:
- >
- > Ya envié la novedad a la central de citas para saber qué fue lo que paso ,
- > pero de parte nuestra estabas programado normalmente.
- >
- > Feliz dia,

>> De: luis felipe pumarejo
 >> [mailto:luisfelipepumarejo@yahoo.es]
 >> Enviado el: domingo, 25 de agosto de 2013 11:36 a.m.
 >> Para: Yuliet Gomez; pumarejo luis felipe
 >> Asunto: Re: Solicitud agenda para FMP mes de Septiembre 2013 mes de
 >> septiembre1
 >> domingo turno vegas2 lunes
 >> domingo turno vegas2 lunes
 >> no programar3
 >> martes no programar4
 >> miércoles no programar5
 >> jueves 11 horas 20 min para el
 >> lunsh6
 >> viernes 8 horas7
 >> sábado colposcopia nueva sede
 >> mañana8
 >> domingo turno vegas9
 >> lunes 6 horas
 >> tarde10
 >> martes 11 horas11
 >> miércoles 11 horas en sede
 >> colombia12
 >> jueves 11 horas13
 >> viernes 8 horas14
 >> sábado turno clínica las

Es así como del análisis detallado de los anteriores correos, los cuales fueron aportados por el actor, se observa con claridad que era éste quien determinaba que días laboraba, en que horario, con que intensidad y en algunas ocasiones, en qué sede tenía disponibilidad para la prestación del servicio, por lo cual no se trataba de una simple tentativa de disponibilidad de los turnos, como lo dijo el actor en su interrogatorio de parte, sino de una clara e inequívoca independencia laboral.

Ahora, la declaración de la señora Tatiana Valencia Zuleta quien era la encargada de la asignación de citas y montaje de agenda en la Fundación demandada entre el año 2008 y 2015 en nada permite obtener una conclusión diferente, toda vez que afirma que era el área de Coordinación quien le pasaba el cuadro de turnos de los médicos y ella los montaba, más no el demandante; en otras palabras, la comunicación se presentaba entre el demandante y el Coordinador; y entre éste

último y la declarante, lo cual permite colegir a simple vista que no existió relación directa entre el actor y la señora Valencia Zuleta más allá de un conocimiento personal. Es más, afirma la declarante que el médico no podía cambiar o modificar la agenda preestablecida, dado que se trataba de una imposición de la Fundación demandada, pero ello se desvirtúa del correo electrónico enviado por el mismo actor el día 18/02/2015, en los siguientes términos:

De: Luis Felipe Pumarejo <luisfelipepumarejo@yahoo.es>
Fecha: 18 de febrero de 2015 16:46:45 GMT-5
Para: Cancelaciones Citas FMP <cancelarcitasfmpant@fundamep.com>
Asunto: Re: Novena.

Buenas tardes

Solicito el favor de trasladar las citas

De las 7 am y 9 del día 19

Para el día 20 de febrero 2015

De las 12 en adelante

Mil gracias

De igual forma, de las declaraciones de los testigos Claudia Yaneth Restrepo Henao y Sandra Patricia Ríos Gómez se tiene que conocieron al demandante porque lo veían, en algunas ocasiones, en la sede de la Fundación demandada, pero laboraban en áreas diferentes, que desconocer el tema de la subordinación o “creen” que el trato laboral para con los médicos era igual para todos, desconociendo los pormenores o detalles de una posible relación laboral del demandante y la demandada.

Contrario a las declaraciones expuestas, se haya la única testigo traída por la parte demandada, señora Elvia Lucia Fernández Marín quien afirmó de forma clara y precisa que era el demandante quien presentaba su disponibilidad y de conformidad con ello se agendaba las citas para atender los usuarios, prestación del servicio que se podía dar ora en los consultorios de la institución demandada

ora en el consultorio particular del médico, y que se le pagaba por cuenta de cobro o factura presentada.

Finalmente, vislumbra la Sala que al interior del proceso no existe prueba de llamados de atención realizados al demandante por la demandada, y de los documentos obrantes a folios 49 a 53 anexo 012 se desprenden quejas realizadas por los usuarios de la Fundación por la prestación del servicio realizada por el demandante, pero ello no refleja consecuencia administrativa o control disciplinario alguno.

Así las cosas, para esta Sala de Decisión la parte demandada desvirtuó la aludida presunción, pues demostró que el trabajo realizado por el demandante se realizó de manera autónoma e independiente. Y es que es lógico que de dicha labor “médico especialista” se desprendan instrucciones, seguimientos y controles al demandante, dado que la independiente no se puede confundir dentro de dicha organización como una “rueda suelta”, pues requiere de una coordinación de múltiples estamentos, esto es, médico, paciente y sede institucional; por tanto, se **REVOCARÁ** íntegramente la decisión de primera instancia, para en su lugar, absolver a la Fundación demandada de todas las pretensiones incoadas por la parte demandante.

Por sustracción de materia no hay lugar a realizar estudio alguno sobre las demás pretensiones de la demanda.

Se **REVOCAN** las Costas Procesales de primera instancia, las cuales estarán a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, liquídense por la Secretaria del Juzgado de origen.

Sin costas en esta instancia al prosperar el recurso de apelación interpuesto.

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: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Medellín el 12 de marzo de 2018, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **LUIS FELIPE PUMAREJO GARCIA** en contra de la **FUNDACIÓN MÉDICA PREVENTIVA PARA EL BIENESTAR SOCIAL S.A**, en cuanto declaró la existencia de un verdadero contrato laboral y condenó al pago de las acreencias laborales, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de todas las pretensiones incoadas por la parte demandante, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: REVOCAR las Costas Procesales de primera instancia, las cuales estarán a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, liquídense por la Secretaría del Juzgado de origen.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

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

Código de verificación: **edc28e708c7f17999f9fa81070e1ecfb136c60f70b14007d0058beeed98ba77f**

Documento generado en 17/08/2023 02:31:27 PM

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