



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1951-2024

Radicación n.º 94009

Acta 26

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JOHAN YEZID SÁNCHEZ HERNÁNDEZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de julio de 2021, en el proceso que instauró contra **SUMIMEDICAL SAS** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA**.

I. ANTECEDENTES

Johan Yezid Sánchez Hernández solicitó se declarara la existencia de contrato de trabajo a término indefinido con Sumimedical SAS, desde el 14 de junio de 2012 hasta el 15 de octubre de 2016, «o por el término que se probara» y que Comfama es solidariamente responsable.

En consecuencia, pretendió se condenara a las demandadas, al pago de las cesantías y sus «*intereses doblados*», primas, vacaciones, indemnización por despido injusto «*indexado*», la devolución de los aportes efectuados a la seguridad social y las indemnizaciones moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y las costas del proceso.

Expuso que Comfama es una caja de compensación familiar que presta servicios del Plan Obligatorio de Salud y otros no incluidos, como los deportivos; que las demandadas celebraron el convenio de colaboración interempresarial n.º15462, que fue prorrogado entre 2012 y 2016.

Narró que prestó sus servicios profesionales para Sumimedical SAS entre el 14 de junio de 2012 y el 15 de octubre de 2016; que se desempeñó como «*médico especialista en medicina aplicada a la actividad física y el deporte*» en el gimnasio Comfama del centro comercial Los Molinos; que su vinculación fue mediante «*contrato de prestación de servicios profesionales independientes*»; que laboró en condiciones de subordinación de manera ininterrumpida, con los elementos que Sumimedical SAS le proporcionó; que cumplió un horario de trabajo, debía realizar capacitaciones virtuales, incluso fuera de su jornada laboral; que recibió órdenes de esta última y se le exigió acatar los reglamentos de dicha entidad.

Alegó que no tenía autonomía técnica, disponibilidad de horario ni independencia administrativa para desarrollar sus

funciones en Sumimedical SAS y que esa empresa ejercía un marcado control.

Enlistó los pagos que recibió desde el 14 de junio de 2012 hasta el 25 de octubre de 2016 y afirmó que había médicos vinculados mediante contrato de trabajo, que recibían prestaciones sociales a diferencia de él; que por ser contratista, se vio obligado a asumir la seguridad social integral; que sus labores fueron inherentes a los servicios prestados por Comfama; que fue despedido el 15 de octubre de 2016; y, que las demandadas actuaron de mala fe (f.º 3 a 16 cdno principal).

Sumimedical SAS, al responder, se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos, alegó que los convenios celebrados no se renovaban; que la vinculación de Sánchez Hernández fue por contratos de prestación de servicios, por duración determinada y que él era quien informaba sobre su disponibilidad para trabajar; que si bien, «*había actividades que debían realizarse en sus instalaciones*», ello no conllevaba subordinación ni desnaturalizaba la prestación de servicios independientes.

Alegó que el demandante tuvo varias interrupciones en la prestación de sus servicios y que la cantidad de horas laboradas al mes variaban; que no acataba órdenes, sino que existían directrices propias para el cumplimiento del objetivo del contrato; aceptó los pagos realizados y el tipo de vinculación.

Propuso como excepciones prescripción, falta de causa, «INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA DEL DEMANDANTE», buena fe, «FALTA DE DESPIDO», «DESVIRTUADA LA PRESUNCION DEL ART. 24 DEL C.S.T.», «DESVIRTUADA SOLIDARIDAD DEL ART. 34 DEL C.S.T.», y «LA PRIMACION (sic) DE LA REALIDAD» (f.º 259 a 265 cdno principal).

Por su parte, Comfama también se opuso a las pretensiones; negó la existencia de un vínculo laboral con el demandante y manifestó que no le constaban la mayoría de los hechos. Advirtió ausencia de solidaridad, pues los servicios del actor fueron prestados a Sumimedical SAS; que las actividades contratadas con esta sociedad no hacían parte de las labores de Comfama, pues su misión es administrar recursos, no la de un operador de servicios.

Como excepciones, propuso las de prescripción, inexistencia de la obligación, inexistencia de solidaridad, buena fe, y falta de legitimación por pasiva (f.º 326 a 339 cdno principal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia de 5 de julio de 2019, absolvió a las demandadas, declaró probada la excepción de ausencia de subordinación y condenó en costas al actor (f.º CD 356-357 cdno principal).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación interpuesta por el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó el fallo del *a quo*. Impuso costas al vencido en juicio (fs.º 366 a 376 cdno principal).

Planteó como problema jurídico a resolver, «*si (...) existió un contrato de trabajo entre las partes, en los extremos temporales señalados en la demanda y aceptados por la pasiva*». De ser así, establecer si hubo solidaridad de Comfama por la labor prestada, de acuerdo con su objeto social.

Tuvo en cuenta la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y señaló que le correspondía al trabajador demostrar la prestación personal del servicio, el monto del salario y la actividad personal.

Dejó por fuera de debate que entre Sumimedical SAS y Comfama se celebró un convenio de colaboración interempresarial para la prestación de servicios de salud, vigente entre 2012 y 2016; que Johan Yezid Sánchez Hernández fue vinculado a través de «*contrato de prestación de servicios profesionales independientes*» (medicina deportiva) con Sumimedical SAS y que prestó sus servicios a los usuarios del centro de acondicionamiento físico.

Luego de extraer del contrato de prestación de servicios la cláusula que trata sobre la «*naturaleza civil*», aclaró que podría omitirse en caso de existir una verdadera subordinación, en virtud del principio de la realidad sobre las formas, pero tras valorar las pruebas, aseveró que lo que existió fue un contrato civil de prestación de servicios, tal como lo declaró el *a quo*.

Afirmó que pese a la aceptación del representante legal de Sumimedical SAS, de no permitir al accionante, la opción de remitir a un tercero en su nombre, para cumplir con el objeto del contrato, estimó que no hubo subordinación, pues existían actividades que, por su especialidad, debían realizarse sin posibilidad de delegación, dada su idoneidad, calidad y la misma especialidad en la labor.

Manifestó que no hubo contrato de trabajo; que no avizó confesión de lo dicho por el representante legal; y que, en cambio, el demandante en su interrogatorio, sí incurrió en ella, ya que manifestó haber reservado de manera independiente espacios de tiempo para viajar, tomar descanso familiar y asistir periódicamente a retiros espirituales fuera de la ciudad, lo que implicaba la suspensión de sus actividades laborales.

En conjunto con lo anterior, citó los correos electrónicos remitidos por el mismo accionante, de donde señaló que al analizar con detenimiento tales conversaciones «*es evidente que en ninguna de ellas existe sintácticamente la expresión de una solicitud de permiso, se trata de informes sobre*

ausentismos que se adoptaban deliberadamente por el prestador del servicio de horas programadas».

Concluyó que, en una relación subordinada, un trabajador no tiene la autonomía para adoptar las decisiones, por lo que brindó relevancia a la consideración del *a quo*, al manifestar que la fijación de horarios no indicaba la existencia de una relación laboral, sino el cumplimiento de una actividad que se debía prestar a determinadas horas, conforme a las programaciones que Comfama le enlistaba.

Indicó que no podía tomar como cierto las solicitudes de permiso del accionante, con base en el testimonio rendido por Mónica Mosquera Marmolejo, pues como ella misma lo manifestó, fue una mera oyente de lo afirmado por aquel.

Aseguró que firmar una bitácora de ingreso y salida de las instalaciones no configuraba una relación laboral; que el actor, en su interés de demostrar un vínculo de trabajo, aludió a unas órdenes recibidas, sin precisarlas; que el hecho de que se le solicitara que atendiera a los pacientes que llegaban tarde, era «*una orden de instrucción en el marco de la contratación civil*» y que manifestó que las recibió en el último año «*ocasionalmente*» por WhatsApp, por lo que, anotó, no era cierto que el *a quo* diera prevalencia a lo sustancial.

Advirtió que existió prueba de libertad y autonomía para que el actor ejerciera su actividad; y que el *a quo* valoró la prueba testimonial, de conformidad a los principios de sana crítica y libre formación del convencimiento.

Al no encontrar una relación jurídica de carácter laboral, se relevó de estudiar la solidaridad deprecada frente a Comfama.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia,

REVOQUE la sentencia proferida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín el 6 de mayo de 2019 (sic), y declare la existencia de un verdadero contrato de trabajo a término indefinido entre las partes y la terminación del mismo de manera unilateral y sin justa causa. Consecuencialmente condene al pago de la indemnización por despido injusto, con la correspondiente indexación; así como al reconocimiento y pago de las cesantías, los intereses a las cesantías (doblados), las primas de servicio, las vacaciones y la devolución de los aportes al sistema de seguridad social. Finalmente condene al reconocimiento y pago de las sanciones moratorias consagradas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; en subsidio la indexación de las condenas.

Con tal propósito, formula un único cargo por la causal primera de casación, que fue replicado por las demandadas.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de «*violar indirectamente y por aplicación indebida los artículos 23 y 24 del C.S.T. con la modificación introducidas (sic) por los artículos 1º y 2º de la Ley 50 de 1990, respectivamente. Arts. 38 y 39 del C.S.T. Art. 65 del C.S.T. Art. 99 de la Ley 50 de 1990*».

Endilga la comisión de los siguientes errores de hecho:

1) Dar por demostrado, sin estarlo, que el señor **JOHAN YEZID SANCHEZ HERNÁNDEZ** prestó sus servicios a la sociedad **SUMIMEDICAL S.A.S.** bajo condiciones de independencia propias de un contrato de prestación de servicios.

2) No dar por demostrado estándolo, que el señor **JOHAN YEZID SANCHEZ HERNÁNDEZ** prestó sus servicios a la sociedad **SUMIMEDICAL S.A.S.** bajo condiciones de subordinación propias de una relación laboral.

(Negrillas del texto original).

Como pruebas mal apreciadas, señala los correos electrónicos que se observan de folios 280 a 309 del cuaderno principal, la confesión del representante legal de Sumimedical SAS, y el testimonio de Mónica Mosquera Marmolejo.

Luego de citar apartes de la sentencia atacada, asevera que el Tribunal se equivocó al considerar que el hecho de acomodar su agenda, demostraba ausencia de subordinación; que de haber apreciado correctamente las pruebas en cuestión, habría observado la existencia de una

subordinación propia de la relación laboral, ya que no disponía del tiempo ni del modo o lugar, en que prestaba sus servicios a Sumimedical SAS.

Cita fragmentos del interrogatorio de parte rendido por el representante legal, para afirmar que hubo confesión, cuando contestó que el accionante: i) *«se desempeñó como Médico Deportólogo, y que ese es un cargo necesario para desarrollar el objeto social de SUMIMEDICAL»*; ii) *«no podía remitir a un tercero para que lo reemplazara en el cumplimiento de sus funciones de Médico Deportólogo»*; y, iii) *«tenía la obligación de dictar capacitaciones virtuales»*.

Aduce que, con las anteriores pruebas, demuestra los errores de hecho que le atribuye a la sentencia.

Se remite al testimonio de Mónica Mosquera Marmolejo, quien manifestó que siempre estuvo subordinado a Sumimedical SAS; que le imponían órdenes, horarios y que mientras su relación fue a través de contrato de prestación de servicios, en dicha empresa existían trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y que desarrollaban sus mismas funciones.

Concluye que se encuentra acreditado que realizaba actividades que excedían la carga horaria ofertada; que no podía enviar a un tercero para la prestación de los servicios contratados; que, en el gimnasio Los Molinos, debía pedir permiso para modificar su horario o agenda; que estaba

sometido a lo dispuesto por «*Álvaro Javier Muñoz Echeverri*»; que le imponían órdenes y horarios.

Transcribe apartes de la sentencia CSJ SL1439-2021 y reitera lo expuesto sobre la errónea apreciación de las pruebas, «*como consecuencia de un inadecuado entendimiento de la forma en la cual puede presentarse el elemento subordinante en profesiones de carácter liberal (medicina), como la del demandante*».

VII. RÉPLICA

Sumimedical SAS afirma que el *ad quem* no vulneró la ley sustancial a proferir sentencia; luego de esto expone que la presunción del artículo 24 del CST, solo es efectiva cuando confluyen los tres elementos del artículo 23 *ibídem*; que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia del prestador, para realizar sus actividades con un grado flexible de autonomía; que pese a eso, el beneficiario debe señalar las condiciones de tiempo y calidad, por lo que puede exigir el cumplimiento de lo pactado en el contrato. Advierte que el sistema de salud en Colombia está regido por un conjunto de normas y los roles están predeterminados en la ley; que el *ad quem* no vulneró la ley sustancial y aplicó debidamente las normas legales.

Por su parte, Comfama cita varias providencias de la Sala Civil de esta Corporación y de la Corte Constitucional, para advertir que el recurso de casación no es una tercera

instancia; que hubo errores de técnica y que el escrito parece más un alegato de instancia; que faltan razones de fondo en el recurso para que sea casada la sentencia; y, que el recurrente, no demostró los errores que le señaló al Tribunal.

Por último, indica que los correos electrónicos no fueron «*apreciados equivocadamente*» por el juez colegiado, ya que fue este el que advirtió que son conversaciones en las que no se evidencia ninguna solicitud de permiso y que eran meramente informes sobre ausencias adoptadas de forma deliberada por el médico.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal concluyó que existió un contrato civil de prestación de servicios entre Sánchez Hernández y Sumimedical SAS; que, pese a la aceptación de su representante legal de no permitir al accionante, la opción de remitir a un tercero en su nombre, para cumplir con el objeto del contrato, no hubo subordinación, pues existían actividades que debían realizarse sin posibilidad de delegación, dada su idoneidad, calidad y la misma especialidad en la labor.

Por su parte, la censura asevera que de haberse apreciado correctamente las pruebas atacadas, el *ad quem* habría vislumbrado la existencia de la subordinación, propia de una relación de carácter laboral.

Así las cosas, le corresponde a la Sala establecer si erró el sentenciador colegiado al no evidenciar la subordinación de Johan Yezid hacia Sumimedical SAS, de la cual se genera una relación laboral.

Pese a que el recurso se orienta por la vía indirecta, está fuera de discusión que Johan Yezid Sánchez Hernández prestó sus servicios como médico Deportólogo en el gimnasio de Comfama en el centro comercial Los Molinos, entre el 14 de junio de 2012 y el 15 de octubre de 2016; y, que recibió el pago de honorarios por la labor realizada.

La Sala descende al estudio de las pruebas aptas en casación, a fin de establecer si le asiste razón a la censura.

De los correos electrónicos visibles en folios 280 a 309, son comunicaciones dirigidas por el demandante a la llamada a juicio, de las que como lo señaló el *ad quem*, «*es evidente que en ninguna de ellas existe sintácticamente la expresión de una solicitud de permiso, se trata de informes sobre ausentismos que se adoptaban deliberadamente por el prestador del servicio de horas programadas*». que no conducen a la subordinación alegada.

De la presunta confesión del representante legal de Sumimedical SAS durante el interrogatorio de parte y la incorrecta valoración de este medio probatorio por parte del juez colegiado, reprochada por la crítica, la Sala observa la siguiente respuesta a la quinta pregunta en punto al objeto social «*Es una IPS para la prestación de servicios de salud*».

A renglón seguido, se le preguntó: *¿Sumimedical requiere de médicos deportólogos para desarrollar su objeto social?»*, a lo que respondió:

Es cierto que requiere de médicos, no solo deportólogos sino médicos generales y algunos médicos especialistas, de acuerdo con el convenio celebrado con Comfama, esos médicos son personal que Sumimedical, aporta a la colaboración y en el caso preciso del deportólogo, indispensablemente para prestar esa área de servicio, requería que fueran médicos graduados con registro médico.

Las preguntas 8 y 9 orientadas al cumplimiento de un horario, respondió que el médico ofertó una disponibilidad horaria *«muy amplia, decía que tenía una disponibilidad de casi todo el día»*, por lo que *«Sumimedical y Comfama como la que recibía el servicio, establecían la obligatoriedad de cumplir lo ofertado»*.

A la pregunta *«¿El demandante no podía enviar a un 3º para que lo reemplazara en el cumplimiento de sus funciones?»* contestó que era cierto. Cuando se le interrogó si *«¿El demandante tenía un superior en Sumimedical?»* dijo lo siguiente:

No es cierto, como se conoce en términos generales cuando existe una relación laboral subordinada de que hubiera un superior, por supuesto que había un gerente de Sumimedical y habían unos coordinadores médicos que eran las personas que en buena parte supervisaban el cumplimiento del objeto del contrato, en cuanto a la naturaleza del servicio, a la oportunidad del servicio, es decir, el tiempo, las horas, la forma de realizarlo e incluso también era necesario para establecer la forma como el médico presentaría posteriormente la relación de horas laboradas para efecto de la cuenta de cobro (Subrayas de la Sala).

De lo anterior emerge una realidad diferente a la expuesta por el *ad quem*, pues en efecto, de sus afirmaciones se desprende una confesión judicial, en tanto se vislumbra la aceptación de que las actividades que realizaba el actor, estaban relacionadas directamente con el objeto social de Sumimedical SAS; que no actuaba de manera autónoma o independiente en el desarrollo de sus funciones, sino que por el contrario, estaba sujeto al horario establecido por el gimnasio de Comfama; que era supervisado por el gerente y los coordinadores médicos; y adicionalmente, que no tenía la posibilidad de delegar sus responsabilidades a otro profesional de la medicina que cubriera sus ausencias, elementos suficientes que demuestran la subordinación ejercida por las demandadas.

artículo 20

Al encontrarse un yerro en una prueba hábil, se procede al estudio del testimonio rendido por Mónica Esther Mosquera Marmolejo (fs.º CDs 355 y 357), compañera de trabajo del demandante, del que se extrae que Sánchez Hernández realizó las mismas funciones que los otros médicos de Comfama, vinculados mediante contratos de trabajo con Sumimedical SAS; que también, cumplía un horario, debía solicitar permisos y notificar con antelación sus ausencias e incluso, se encontraba bajo las órdenes e instrucciones de Álvaro Muñoz, médico coordinador del programa de la caja de compensación.

En este punto, importa memorar la sentencia CSJ SL3070-2023, donde la Corte indicó:

[...] es oportuno destacar que a partir de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la Corte ha consolidado un criterio sólido respecto a que **uno de los indicios fundamentales para determinar la existencia de una verdadera relación laboral, es precisamente «la integración del trabajador en la organización de la empresa»** (CSJ SL 4479-2020, CSJ SL5042-2020, CSJ SL1439-2021 y CSJ SL3345-2021), **lo que sumado a otros indicios como el cumplimiento de horario, que se requiera disponibilidad del trabajador, que la labor implique el suministro de herramientas, materiales o maquinarias por parte de la persona que la requiere, que tenga cierta continuidad, entre otros, puede revelar claramente la existencia de un verdadero contrato de trabajo.**

[...]

Téngase presente que **la subordinación en los profesionales liberales no se restringe simplemente a la impartición de órdenes o instrucciones**, que es a lo que se limita la atención de la censura, **sino a otros indicios como la disponibilidad de la trabajadora, su integración a la organización -en este caso como coordinadora-, la continuidad del trabajo, el cumplimiento del horario, etc.**, hechos acreditados que, a juicio del ad quem, evidenciaron que esa aparente supervisión del servicio desbordó esta facultad contractual de la entidad demandada y se vislumbrara así, razonablemente, como subordinación.

(Negrillas de la Sala).

No está de más señalar, que conforme lo dispone el artículo 24 del CST, toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, por lo que al trabajador solo le incumbe probar la prestación del servicio y al empleador, la carga de demostrar que ese vínculo estaba regido por un contrato de naturaleza distinta a la laboral, lo cual aquí no ocurrió, por lo que también yerra el Tribunal al trasladar la prueba de la subordinación al trabajador.

Lo señalado en precedencia es criterio reiterado y pacífico de esta Sala de la Corte, como se observa en la sentencia SL6621-2017 que dijo:

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

De lo expuesto, se concluye que el Tribunal incurrió en los errores fácticos que le atribuye la censura, lo que conlleva que el cargo prospere y deba casarse el fallo fustigado.

Como quiera que en el expediente no obra prueba que permita determinar los pagos efectuados por la demandada al actor durante la vigencia del contrato de prestación de servicios, para mejor proveer, se dispondrá que por Secretaría, se oficie a Sumimedical SAS, para que, en el término de 15 días, contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, certifique los pagos realizados por todo concepto, a Johan Yezid Sánchez Hernández, identificado con CC. 71.742.458, durante el tiempo que prestó sus servicios a la entidad.

Sin costas dada la prosperidad del recurso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 30 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso seguido por **JOHAN YEZID SÁNCHEZ HERNÁNDEZ** contra **SUMIMEDICAL SAS** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA COMFAMA**, en cuanto confirmó el fallo absolutorio de primer grado.

Para mejor proveer, se dispondrá que por Secretaría, se oficie a Sumimedical SAS, para que, en el término de 15 días, contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, certifique los pagos realizados por todo concepto, a Johan Yezid Sánchez Hernández, identificado con CC. 71.742.458, durante el tiempo que prestó sus servicios a la entidad.

Sin costas como se indicó.

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