



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL1781-2024

Radicación n.º 99911

Acta 24

Guadalajara de Buga, diez (10) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM & CIA. LTDA. (COSMITET LTDA.)**, contra la sentencia proferida el 29 de mayo de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso que le sigue **CARLOS HERNANDO PRADO MARULANDA**.

I. ANTECEDENTES

Demandó el actor a la pasiva para que se declarara que entre ellos se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de noviembre de 2008 y el 30 de junio de 2018. En consecuencia, que le pagara prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones moratorias (artículos 65 del CST, 99 de la Ley 50 de 1990 y 5 del Decreto 116 de

1976), y la generada por el despido injusto. También pidió que le fuera devuelto lo cancelado por retención en la fuente, aportes a la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, todo debidamente indexado.

En sustento de sus pretensiones manifestó que laboró para la accionada a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, ininterrumpidamente, desde el 26 de noviembre de 2008 hasta el 30 de junio de 2018, como médico general en los servicios de urgencias y en la unidad de cuidados intensivos o, en el lugar que aquella determinara; que cumplía el horario establecido por la pasiva, en turnos que iban de 8 a 24 horas, con el reconocimiento del suplementario y; que estaba sometido a las órdenes que esta le impartía.

Afirmó que estuvo contratado de manera permanente y continua por más de diez años, sin modificación alguna a lo acordado; que realizaba la actividad de manera personal y directa; que su labor era propia del objeto social de la enjuiciada y; que cumplió su función con los equipos y elementos suministrados por su empleadora.

Dijo que el incumplimiento de los turnos acarrearía la imposición de sanciones, y que estaba sometido a llamados de atención; que tenía prohibido subcontratar la prestación de sus servicios como médico de UCI; que era citado a reuniones con el fin de garantizar la atención a los usuarios con calidad, pertinencia y oportunidad; y que la empresa coordinaba actividades y rutinas que debía seguir y lo capacitó.

Contó que recibía un pago mensual de \$5.530.551; que el salario se reflejaba en las cuentas de cobro presentadas y pagadas por la demandada a través de consignación bancaria en su cuenta de ahorros; que su remuneración variaba mes a mes; que el descuento por retención en la fuente no fue realizado en debida forma, y que asumía el 100% de los aportes a seguridad social.

Sostuvo que nunca le pagaron las prestaciones sociales a las que tenía derecho, y que el 30 de junio de 2018 la enjuiciada terminó la relación sin justa causa.

Al responder Cosmitet Ltda., se opuso a las pretensiones, dado que, dijo que las partes no estuvieron atadas por un contrato de trabajo. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos temporales del nexo de naturaleza civil que los unió y su terminación unilateral, y que el actor pagaba la seguridad social.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación y de los elementos que constituyen contrato de trabajo, pago total, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 10 de junio de 2021 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA la excepción de mérito de **PRESCRIPCIÓN** propuesta por la demandada sobre los créditos laborales causados y no reclamados anteriores al 15 de marzo de 2016 y como **NO PROBADAS** las demás excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, lo anterior, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a

término indefinido celebrado entre el señor CARLOS HERNANDO PRADO MARULANDA como trabajador y COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM & CIA LTDA como empleador, vínculo laboral que tuvo lugar entre el 26 de noviembre de 2008 al 30 de junio de 2018, desempeñando el cargo de médico en la unidad de cuidados intensivos y teniendo como salario promedio para el año 2018, la suma \$4.608.000=.

TERCERO: CONDENAR a **COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM & CIA LTDA**, a pagar a favor del señor **CARLOS HERNANDO PRADO MARULANDA**, los siguientes conceptos, causados en vigencia de la relación laboral, que tuvo lugar entre el 26 de noviembre de 2008 al 30 de junio de 2018, así:

- a) **\$44.838.400=** por Cesantías.
- b) **\$1.285.632=** por Intereses sobre cesantías.
- c) **\$10.713.600=** por Primas.
- d) **\$7.660.800=** por Vacaciones.
- e) **\$110.592.000=** por concepto de sanción moratoria causada por los primeros 24 meses y a partir del 01 de julio de 2020, se deberán cancelar intereses moratorios sobre la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superfinanciera, los que se tasarán sobre las sumas adeudadas por prestaciones sociales.
- f) **\$126.720.000=** por sanción por no consignación de cesantías.
- g) **\$31.094.784=** por Indemnización por despido injusto.
- h) **\$1.285.632=** por Indemnización por no pago de intereses a las cesantías.

CUARTO: ABSOLVER a **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA – COSMITET** de los demás cargos formulados por la demandante con esta acción.

QUINTO: DECLARAR INFUNDADA la tacha formulada sobre el testimonio del señor GALO ENRIQUE AREVALO CORTES.

SEXTO: CONDENAR a la parte demandada en costas, se fijan como agencias en derecho la suma de \$12.500.000 a favor del actor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de sentencia del 29 de mayo de 2023, decidió:

PRIMERO. - ADICIONAR la apelada sentencia condenatoria No. 135 proferida el 10 de junio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en el sentido que la condena del **RESOLUTIVO TERCERO** en su literal g) **\$31.094.784** por Indemnización (sic) por despido injusto, se condena igualmente a CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA “COSMITET LTDA” a pagarla debidamente indexada conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia. **En lo demás apelado se confirma** y en lo no apelado las partes deberán **estarse a la sentencia** del *a-quo*.

En lo que al recurso de casación importa, afirmó que, del conjunto de testimonios e interrogatorios de parte, se sabía que el demandante prestó sus servicios personales como profesional en los horarios y turnos programados por el empleador, conforme a un contrato de trabajo realidad a término indefinido y bajo subordinación. Seguidamente dijo en lo atinente a la mala fe: *«siendo el presunto contrato de servicios, ya sea civil o comercial, una apariencia de contrato cuya única finalidad es no tener que pagar la carga prestacional al trabajador, lo que constituye mala fe, a no dudar, porque su única finalidad no es mejorar el servicio, sino sus utilidades al no tener que asumir las prestaciones sociales del médico»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case parcialmente el fallo del *ad quem*, para que, en sede de instancia, revoque el del *a quo* en cuanto a las condenas por indemnización moratoria de los artículos

65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 y, en su lugar, la absuelva de las mismas.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, replicados oportunamente por el demandante. Se resuelven de manera conjunta, por cuanto, aun cuando se perfilan por senderos diferentes, se sustentan en argumentos similares y denuncian la infracción de iguales normas sustanciales.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea del artículo 65 del CST, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002; y el 99-3 de la Ley 50 de 1990, en armonía con el 53 y 83 de la Constitución Política. Para sustentarlo, aduce que el Tribunal no hizo ninguna consideración para imponer condena por las indemnizaciones moratorias referidas, a pesar de que el punto fue objeto de reparo en la alzada.

Sostiene que la sola circunstancia de no haberse aportado un medio probatorio del pago de prestaciones sociales y salarios, no puede originar las sanciones mencionadas, independientemente del actuar subjetivo del empleador, pues así lo tiene enseñado esta Corporación.

Por lo que, dice, el colegiado las impuso de manera automática. En apoyo de su acusación cita las providencias CSJ SL, 11 jul. 2000, rad. 13467, SL, 4 sep. 2003, rad. 20267, SL9156-2015 y SL8216-2016.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la aplicación indebida de la normatividad relacionada en el cargo precedente.

Insiste en que el *ad quem* desconoció la obligación de verificar si hubo o no mala fe del empleador, pues no se detuvo en el estudio de las pruebas y actuó de manera mecánica al considerar que, constatada la mora, procedía la sanción.

VIII. CARGO TERCERO

Por el sendero fáctico, acusa la aplicación indebida de idénticas normas sustanciales señaladas en los cargos precedentes.

Le enrostra al juez de alzada los siguientes errores de hecho:

- 1.- No dar por demostrado, estándolo, que Cosmitet Ltda. actuó de buena fe al considerar que la relación jurídica que la unió a su hoy demandante estuvo regida por un contrato de prestación de servicios.
- 2º.- No dar demostrado, estándolo, que la buena fe con que procedió la entidad demandada tiene suficiente soporte probatorio en el proceso el cual no valoró el Tribunal.
- 3.- Dar por demostrado, sin estarlo, que Cosmitet Ltda. actuó de mala fe durante la vigencia y a la terminación de la relación de trabajo con su demandante.

Como pruebas apreciadas de forma errónea, relaciona las siguientes:

- a.- La confesión contenida en el interrogatorio a instancia de parte absuelto por el demandante dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento adelantada por el Juzgado primero laboral del Circuito de Cali y obrante en el CD que contiene dicha diligencia.

b.- Las certificaciones expedidas por la demandada sobre la prestación de servicios y pagos de honorarios realizados al demandante de folios 36, 37, 39 a 44 y 46.

c.- La demanda, en tanto en dicha pieza procesal, según el Tribunal, se hicieron en favor del propio demandante algunas aseveraciones que tomó como reales y probadas, sin existir ningún respaldo probatorio sobre las mismas.

E.- El documento de folio 45 fechado el 22 de febrero de 2017 en el que se daba algunas recomendaciones sobre elaboración de certificados de nacimiento y defunción.

f.- Los cuadros de turno de folios 67 a 78.

g.- El documento fechado el 28 de febrero de 2012 que contiene algunas recomendaciones de rutina sobre la prestación de servicios

h.- El interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la entidad demandada, y (II), por haber ignorado el contrato de prestación de servicios de folios 26 a 28 del expediente.

Reitera que el *ad quem* no hizo ningún análisis probatorio, y sin consideración a ello, fulminó automáticamente las sanciones moratorias que regulan los preceptos que se indican como violados. Y explica:

No quiero decir con lo anterior que la argumentación debe estar en directa proporción al valor económico de la condena, pero, esta circunstancia- el carácter gravosísimo de la sanción moratoria - no puede ser olvidada o desconocida por el juzgador, no para imponer o absolver por ello, sino para edificar la condena o absolución en una argumentación que justifique la misma y no deje campo a la duda sobre su proceder ligero.

Expone que, si el Tribunal hubiere valorado las pruebas debidamente, o si hubiera tenido en cuenta las que omitió, sin lugar a duda habría concluido que la accionada actuó de buena fe cuando omitió pagar derechos sociales a su extrabajador, amparado en la creencia de que los unía una relación de naturaleza civil o comercial, pero nunca laboral.

Aduce que la correcta valoración del interrogatorio del actor permitía entender que no era cualquier trabajador, sino

todo un profesional de la medicina que confesó de forma consciente, los siguientes hechos: i) que firmó un contrato de prestación de servicios en razón a la profesión de naturaleza eminentemente liberal que ejercía; ii) que era docente, por lo que los jueves se ausentaba de su trabajo; iii) que en muchas ocasiones prestó sus servicios desde su casa; iv) que, como médico, era responsable de sus turnos; v) que entre los colegas se cubrían los turnos que no podían atender personalmente; vi) que estaba convencido de pactar un contrato civil, la cual ratificó su apoderado al contestar la demanda.

Arguye que los comprobantes de pago comprueban que recibía honorarios, no salarios, a los que se les daba el tratamiento propio de su naturaleza, como la retención en la fuente en la proporción determinada legalmente.

Agrega que dichos documentos también evidencian que la remuneración era variable, conforme a las horas laboradas y según su disposición y oferta, y que no le hacían descuento alguno por concepto de aportes a la seguridad social.

Asevera que este proceder de ambas partes permite derivar de forma incuestionable que estuvieron conscientes y conformes de la legalidad de su actuar, pues, de otra manera no se entendería que un profesional de la medicina aceptara, sin reclamo alguno, el desconocimiento de sus derechos sociales desde la suscripción misma del contrato, teniendo en cuenta que el actor hace parte de un sector privilegiado que nunca se enfrenta a la pérdida del empleo, por lo que fácil le resultaba reclamar sus derechos sin temor alguno.

Apoya su argumento en la providencia CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 30437.

Afirma que si bien los certificados laborales comprueban que el demandante prestó un servicio, también acreditan que se consumó bajo la figura de un contrato civil, donde se le pagaron los honorarios que también se certificaron. De ahí estima que el Tribunal erradamente *«hizo pedazos la prueba tomando de la misma únicamente lo que en su concepto beneficiaba al trabajador, pero, ignorando lo que lo perjudicaba»*, con lo cual desconoció el carácter integral de la prueba, circunstancia que, por sí sola, deja sin piso el argumento del colegiado en virtud del cual concluyó la existencia de la relación laboral y, consecuentemente, la de las sanciones moratorias impuestas.

Alude a *«los documentos de folio 43 y el fechado el 28 de febrero de 2018 de folio 33 que le sirvieron al Tribunal para deducir la prueba del contrato de trabajo»*, y asegura que erró al otorgarles valor probatorio, además de que tienen un destinatario que nada tiene que ver con el demandante, y el segundo carece de firma, por lo que se trata de un documento apócrifo, circunstancias que no le merecieron al *ad quem* la más mínima consideración, y sin razón alguna les dio valor en forma equivocada.

Igual argumento extiende a los presuntos turnos del actor, pues, entiende que, dadas las carencias referidas, no cabía derivar convicción alguna en favor de la existencia del nexo laboral y de las sanciones moratorias.

Se opone a la valoración que hizo del interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la pasiva, así como de las conclusiones que derivó de la demanda. Frente al primero, destaca que no contiene una confesión referida al contrato de trabajo, algo verificable por cuanto se advirtió expresamente en la sentencia que no se interrogó respecto a la subordinación. En cuanto a la segunda pieza procesal, dice que el colegiado se equivocó al tomar en favor del demandante sus propias afirmaciones, en tanto ello no supone confesión, sino, a lo sumo, comentarios.

Advierte que también apreció con error el contrato de prestación de servicios que milita a folios 26 a 28 del plenario, pues en este se acordó que el médico trabajaría en las horas que él ofertara, y que fueran de su libre disposición, con fundamento en lo cual la demandada lo programara, y quedó claro que el servicio no fue personal, en tanto podía prestarlo por intermedio de otros profesionales según su conveniencia. Deduce que los soportes probatorios sobre los que se construyó la condena impuesta por sanciones moratorias «*e incluso la existencia misma del contrato de trabajo*», quedan sin fundamento alguno.

Finalmente, reprocha la errada valoración de los testimonios de Galo Enrique Arévalo, Erwin Ruiz y Margoth Guevara, y expone que fueron contradictorios frente a la subordinación laboral, por lo que debía acudir a la prueba documental, que demuestra que ella no desconoció lo pactado entre las partes, razón por la cual la buena fe en su actuación aparece incontrovertible.

Insiste en que *«la sola circunstancia de haber quedado probada la relación de trabajo»* no conlleva en forma automática e inexorable la imposición de las condenas por sanción moratoria, pues estas solo existen cuando hay prueba de que el empleador actuó de mala fe, cosa que no ocurrió, ya que siempre actuó con el convencimiento de haber contratado legalmente bajo una relación de carácter civil o comercial y no laboral, de donde emerge la buena fe obviada por el colegiado.

IX. RÉPLICA

El actor expone que fueron múltiples las pruebas que condujeron a la plena convicción del Tribunal sobre la existencia de un contrato laboral entre las partes, al punto que en los cargos *«no se incluye la declaración del contrato de trabajo»*, sino, las indemnizaciones que se generaron producto de la mala fe de la pasiva, quien pretendió encubrir la relación laboral bajo un esquema civil.

Relata, en términos generales, la forma en que se contrató y se desarrolló la labor, y recalca que no es de aquellas que quepa bajo un escenario de contratación civil, sino laboral, en tanto se desarrolló por más de diez años de forma ininterrumpida, bajo un esquema de subordinación y seguimiento de órdenes, realizando las funciones con los medios del contratante, sometido a llamados de atención y cumplimiento de turnos, de donde emerge la mala fe del empleador al tratar de disfrazar la verdadera naturaleza de la relación que sostuvieron.

X. CONSIDERACIONES

De manera preliminar importa precisar que, acorde a lo planteado en el alcance de la impugnación, la censura no controvierte la decisión del Tribunal en torno a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, más allá de que en algunos pasajes de la acusación aludiera a ello.

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar si se equivocó el *ad quem* al condenar a la demandada a pagar las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Al respecto, esta Corte ha sostenido en forma reiterada que estas no constituyen una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el vínculo laboral deje de cancelar los salarios y prestaciones sociales adeudados, o que durante la relación se abstenga de consignar las cesantías en un fondo.

De ahí que las referidas sanciones tienen asidero cuando el empleador no aporta razones serias y atendibles de su conducta, en la medida en que medianamente hubiere obrado con el convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales. De acreditarse ello, el actuar del obligado se enmarcaría en el terreno de la buena fe, y en este caso no procederían las sanciones previstas en los preceptos legales referidos (sentencia CSJ SL3288-2021).

También tiene decantado la Sala que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como

un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (CSJ SL3936-2018).

Asimismo, cumple puntualizar que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta, tal como lo asentara esta Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL, 21 sept. 2010, rad. 32416, reiterada en la SL194-2019 y la SL199-2021. En la primera de esas providencias dijo:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

Por otra parte, se precisa que no afecta el amparo de la mencionada presunción del artículo 24 precitado, ni la aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad, la circunstancia de que el accionante no hubiese reclamado sus derechos laborales estando vigente la relación, como quisiera la censura que sucediera, según su argumento; dado que la ley no impone esa condición para hacer efectiva la protección al trabajo. Del silencio del trabajador oculto no se puede derivar su aceptación de un contrato de prestación de servicios ni la renuncia a uno laboral, pues, justamente, en vista de que él es la parte débil de la relación se le ha de brindar la protección requerida para hacer efectivo el derecho al trabajo, y esto se logra permitiéndole que, en el momento en que lo considere a bien, reclame sus derechos como trabajador, con la única limitante de los efectos de la prescripción de la acción establecida para efectos de brindar la seguridad jurídica propia de un Estado social de derecho.

En tales condiciones, lo primero que se advierte, es que las objeciones formuladas en los cargos jurídicos carecen de fundamento, pues basta ver el fallo fustigado para verificar que el *ad quem* no impuso las condenas de manera automática, sino que su inferencia estuvo precedida del respectivo análisis que hizo del interrogatorio de parte y de los testimonios, ya que fue a partir de lo que extrajo de esas pruebas que cimentó su convicción de que el empleador no había actuado con la lealtad y buena fe necesaria en la relación que mantuvo con el demandante, al intentar disfrazar la existencia de un contrato de trabajo laboral, bajo el esquema de una relación civil o comercial con el fin de incrementar sus ganancias, estimulado en el ahorro por no cancelar prestaciones sociales y, sin que mediara el fin loable de la mejoría del servicio.

Ahora, desde el plano de lo fáctico, advierte las evidencias singularizadas por la censura no demuestran los errores de hecho endilgados en el cargo orientado por la vía indirecta.

En efecto, salta a la vista que la declaración del actor no contiene confesión alguna, pues se limitó a poner de presente los aspectos que mostraban la existencia y ejecución de un verdadero contrato de trabajo, como el cumplimiento de turnos con autorización de un jefe inmediato y de un horario laboral.

Lo anterior no se desvirtúa porque algunas veces el demandante trabajara desde su casa o diera clases en universidades, en la medida en que ello no supone una

incompatibilidad ni contradice los elementos del vínculo laboral. Asimismo, el que existiera coordinación con sus compañeros en los turnos, solo ratifica el esquema de jerarquización y las reglas que existía, ajenas a un contrato civil ejecutado con autonomía.

La demanda tampoco fue mal valorada, pues los hechos narrados y las condenas pretendidas se fundan en la existencia de un contrato de trabajo, donde se afirma el cumplimiento de horarios impuestos por el empleador, las instrucciones y órdenes impartidas por él y el registro de los pagos de salarios para los periodos en que tuvieron vigencia los supuestos nexos de prestación de servicios como si se tratara de honorarios, aspectos que encontró acreditados el colegiado con la valoración conjunta de los documentos, testimonios e interrogatorios.

A decir verdad, lo sostenido en el libelo introductorio, fue comprobado en el proceso, pues si bien es cierto que el actor soportó su pedimento de la existencia de la relación laboral en los testimonios e interrogatorios de parte, no lo es menos que al apreciar estos medios de convicción en conjunto con la documental, obtuvo la certeza de que era evidente la mala fe de la convocada a juicio, puesto que, con los documentos que se singularizan en el cargo, pretendió disfrazar la relación laboral, dando la apariencia que se estaba ejecutando un contrato de prestación de servicios.

Lo dicho en precedencia pone de manifiesto la improcedencia del embate dirigido contra el fallo confutado, porque con él se deja incólume el verdadero soporte de la

decisión que llevó a dar por acreditado el actuar malicioso del empleador, cual fue que se pretendió simular un contrato civil, no para mejorar el servicio de los usuarios, sino para incrementar la ganancia del centro médico, evadiendo la carga prestacional que implicaba un nexo de trabajo.

En lo que a la ausencia del reclamo por parte del trabajador importa, la Sala se ha referido en incontables ocasiones donde se ha dicho que la aquiescencia del actor para acudir a una forma de contratación distinta a la laboral cuando en realidad se trata de un verdadero contrato de trabajo, no exime al empleador de ser condenado al pago de la indemnización moratoria, si no se demuestra, como en este caso, que su actuar estuvo revestido de buena fe. Sobre este aspecto en particular en la sentencia CSJ SL4537-2019, se dijo lo siguiente:

[...] el trabajador es la parte débil de la relación, y que en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo, y el que haya prestado su consentimiento para suscribir contratos aparentes de prestación de servicios como aquí sucedió, no exime per se al empleador del pago de la indemnización moratoria, cuando se demostró que la entidad demandada procedió a suscribir varios de esos contratos de manera sucesiva para el ejercicio del cargo de Trabajadora Social en labores administrativas propias del giro ordinario de sus actividades, con abierto desconocimiento de las normas que regulan la contratación administrativa de servicios personales.

Debe decir la Corte además, que la simple creencia de obrar bajo un vínculo diferente al laboral y amparado en un contrato de prestación de servicios, indistintamente del grado de educación del operario, no es suficiente para estimar que el actuar fue de buena fe, en la medida en que

se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador a la luz de la valoración probatoria, con el fin de determinar si la postura de la enjuiciada tenía respaldo o constituye una mera afirmación sin mayor sustento.

En ese orden de ideas, la sola existencia de un acuerdo de naturaleza civil o comercial no constituye una razón atendible para eximir a la empleadora de la indemnización moratoria, si se tiene en cuenta que el examen de la existencia de aquella, se da es en perspectiva de si el empleador, real y objetivamente, creyó no adeudar nada al trabajador, para lo cual deben aportarse, en cada caso, argumentos y pruebas racionalmente aceptables y convincentes.

Lo anterior no ocurre en el *sub lite*, si se tiene en cuenta que en el plenario quedó acreditado, según se definió en las instancias y no se derruyó en casación, que la convocada a juicio ejerció un poder subordinante sobre el demandante durante toda la relación laboral, muy a pesar de la modalidad de contratación que escogió para vincularlo, a través de las órdenes e instrucciones impartidas por un superior jerárquico y el suministro de elementos para la ejecución de su labor, con lo cual aflora la ausencia de buena fe.

En ese orden de ideas, los contratos de prestación de servicios (f.º 34-40 y 125 a 128 cuaderno digital); las certificaciones dadas por la accionada (f.º 44-53 cuaderno digital); las misivas de fechas 22 de febrero de 2017 y 28 del mismo mes de 2018 (f.º 54 y 43 a 43 cuaderno digital); los turnos (f.º 76 a 87), son insuficientes para colegir un actuar

de buena fe, en tanto estos, en realidad, solo ratifican la existencia de una relación laboral, en la medida que supone la existencia de elementos y la verificación de características propias de esta.

Asimismo, que algunos de esos documentos carecieran de firma no constituye ningún error, en primer término, porque en su oportunidad no se desconoció su contenido mediante la respectiva tacha por la contraparte y, además, porque la decisión se soportó en otros medios de convicción que mantienen la presunción de legalidad y acierto.

El interrogatorio rendido por la representante legal de la demandada no puede estructurar un yerro fáctico en casación, comoquiera que a nadie le está dado fabricar sus propias pruebas para favorecerse con ellas (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 31637, SL, 14 ago. 2012, rad. 39292, y SL5109-2020 y SL676-2021) y, en todo caso, la confesión que derivó el colegiado fue referida a la naturaleza del contrato, aspecto no discutido en casación.

De otro lado, que el accionante haya prestado su consentimiento para signar el contrato de prestación de servicios, no exime automáticamente al empleador del pago de la indemnización moratoria, por cuanto la firma de ese acuerdo no implica buena fe de la empresa. Al respecto, en la sentencia CSJ SL8652-2016, puntualizó la Corte:

En efecto, vale recordar que el trabajador es la parte débil de la relación y en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo. Empero el que haya prestado su consentimiento para suscribir contratos aparentes de

prestación de servicios como aquí sucedió, no exime *per se* al empleador del pago de la indemnización moratoria, cuando se encuentra plenamente demostrado que la entidad demandada procedió a suscribir varios de esos contratos de manera sucesiva para el ejercicio del cargo de médico general, con abierto desconocimiento de las normas que regulan la contratación administrativa de servicios personales.

La presentación al centro médico de cuentas de cobro (f.º 56 a 75 y 129 a 279 cuaderno digital) por quien desarrolla la actividad tampoco es indicativo de la buena fe de la sociedad demandada, por cuanto esta circunstancia, en este asunto en particular, solo demuestra el cumplimiento formal por parte del demandante de la obligación adquirida en el acuerdo contractual para poder recibir el pago por los servicios prestados. Es que es lógico que el trabajador tuviera que presentar cuentas de cobro. De hecho, en el litigio no se debatió que su vinculación se dio mediante un contrato civil, por lo que resultaba apenas obvio que no apareciera formalmente incorporado a la empresa, y que tuviera que presentar aquellas, ya que estas no son extrañas a la forma contractual espuria que se superpuso al nexo jurídico laboral que en la realidad se verificó, siendo esta la manera en que se estila el pago de los honorarios en esa dinámica comercial.

Por último, los testimonios no son medios de prueba aptos para demostrar el yerro fáctico en casación (art. 7 L. 16/69), y como no se logró ese cometido con las calificadas, es imposible su estudio.

En síntesis, las consideraciones definitivas del juzgador plural de la instancia fueron el resultado de una valoración de las pruebas recabadas en el juicio, específicamente en las testimoniales e interrogatorios de parte, en franco ejercicio

de la potestad legal con la que cuentan los jueces del trabajo de apreciar libremente las pruebas a la luz de los principios científicos que informan su crítica, conforme a lo previsto en el artículo 61 del CPTSS, sin que se advierta una apreciación caprichosa de las mismas.

Igualmente, como lo resaltó la Corte en la sentencia CSJ SL2049-2018, la formación del libre convencimiento a la luz de las reglas de la sana crítica implica que el juez debe fundar su decisión en aquellos elementos probatorios que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables.

Por las razones expuestas, los cargos no prosperan.

Las costas del recurso extraordinario, serán a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. 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, **NO CASA** la sentencia proferida el veintinueve (29) de mayo de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS HERNANDO PRADO MARULANADA**

contra la **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM & CIA. LTDA. (COSMITET LTDA.)**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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