El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.

**RAMA JUDICIAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: OLGA LUCÍA HOYOS SEPULVEDA**

**Providencia**: Sentencia - 2ª instancia - 14 de marzo de 2017

**Proceso**:Ordinario Laboral - Confirma sentencia que negó las pretensiones

**Radicación No**:66001-31-05-003-2015-00181-01

**Demandante**: Alejandro Castañeda Quintero

**Demandado:** Oral Center S.A.S.

**Juzgado de origen**: Tercero Laboral del Circuito de Pereira.

**Tema: CONTRATO DE TRABAJO – ELEMENTOS ESENCIALES – CARACTERISTICAS DE LA SUBORDINACIÓN.** “Para desentrañar el problema jurídico planteado se hace necesario recordar, que los elementos esenciales que se requieren concurran para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que el trabajador realice por sí mismo, de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que faculta a éste para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (artículo 23 C.S. del T.). Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 177 del C. P.C. que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S. del T., a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal; criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en diferentes providencias, entre las que se encuentra la del 24-04-2012, rad. 39600. (…) DE LA SUBORDINACIÓN Como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ha sido entendida como la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes relacionadas con el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos. Al respecto existe claridad que *“todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas, cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continuada dependencia o subordinación de una parte a la otra, que es lo que diferencia el laboral de otros similares”.*

**AUDIENCIA PÚBLICA**

En Pereira, a los catorce (14) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017), siendo las siete y treinta minutos de la mañana (07:30 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora respecto de la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Alejandro Castañeda Quintero** en contra de **Oral Center S.A.S.**,radicado bajo el N° 66001-31-05-003-2015-00181-01.

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderado:

Demandada y su apoderado:

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos atendiendo lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007.

**ANTECEDENTES**

* 1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

El señor Alejandro Castañeda Quintero solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre él y la clínica odontológica Oral Center S.A.S., suscitado del 04/06/2012 y el 11/09/2014, que terminó de manera unilateral e injusta por el empleador y; consecuente con ello, se le condene a pagarle las prestaciones sociales, la compensación de vacaciones, los aportes a los subsistemas de salud y pensiones, la indemnización por despido injusto, la moratoria por falta de pago de las prestaciones y por falta de pago de las cesantías, el vestido y calzado de labor, lo ultra y extra petita que resulte probado y las costas del proceso.

Fundamenta sus aspiraciones en que: (i) fue contratado laboralmente por la clínica Oral Center Ltda. para desempeñar funciones como odontólogo a partir del 04/06/2012 por un periodo inicial de 3 meses y percibiendo $2´000.000 como contraprestación; (ii) cumplía una jornada de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 y 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 a.m., no obstante, debía atender pacientes por fuera de su jornada laboral.

(iii) mediante escrito del 01/08/2012 se le informó que el contrato terminaría el 31/01/2013 –sic- (en realidad era 04/09/2012), comunicado que se reiteró el 02/01/2012 –sic-, citando como fecha de terminación el 31/01/2013; (iv) el 06/02/2013 suscribió un nuevo contrato, ahora por un periodo de 6 meses y con una contraprestación de $2´900.000; (v) a través de escrito del 06/07/2013 se le informó que el contrato finalizaría el 06/05/2013, recibiendo una nueva comunicación el 03/01/2014 para entenderlo terminado a partir del 06/02/2014; sin embargo, en esta última fecha se suscribió un otrosí, prorrogándolo por un año;

(vi) el 23/04/2014 Oral Center Ltda. se transformó a Oral Center S.A.S. y asumió la gerencia el señor Camilo Alberto Escobar Gómez; (vii) a partir de tal momento cambió el ambiente laboral negativamente, se desmejoraron sus condiciones laborales;

(viii) El 30/05/2014 suscribió un acuerdo para dar por terminada la prórroga, motivada según el gerente, por dificultades económicas; (ix) el 11/06/2014 suscribió un nuevo contrato, con vigencia hasta el 31/12/2014, pactándose que el salario era por comisiones, (x) a raíz de un accidente de tránsito, tuvo incapacidades entre el 05/07/2014 y el 02/09/2014, una vez se reintegró encontró que habían contratado otro odontólogo a quien le asignaron su consultorio y pacientes, en su mayoría antiguos, por lo que no pudo recibir el porcentaje de la comisión; (xi) el 05/09/2014 fue citado por el gerente a una reunión, misma que fue terminada de una manera intempestiva por este gritándole “lárguese de mi clínica”; (xii) nunca recibió una carta de despido, por lo que el 11/09/2014 presentó una comunicación de despido indirecto.

(xiii) A pesar de las múltiples comunicaciones de terminación, y suscripción de nuevos contratos prestó personalmente sus servicios sin solución de continuidad entre el 04/06/2012 y el 11/09/2014, la que pese a ser bajo un contrato de prestación de servicios, en realidad obedeció en realidad a un contrato laboral.

**Oral Center S.A.S.,** a través de su apoderado judicial se opuso a todas las pretensiones de la demanda y argumentó que la relación contractual que unió a las partes no lo fue de carácter laboral, sino por una prestación de servicios profesionales; propuso como excepciones de mérito las que denominó “Prescripción”, “Buena fe”, “Ausencia de vínculo laboral”, “Falta de legitimación en la causa por pasiva”, “Pago de las acreencias reclamadas”.

* 1. **Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, declaró que las partes estuvieron vinculadas a través de contratos de prestación de servicios, por lo que negó las pretensiones de la demanda y declaró probada la excepción de “Ausencia de vínculo laboral”.

Para arribar a la anterior conclusión expresó, que si bien existía certeza de la prestación de servicio personal de parte del demandante en la clínica demandada, generándose de tal manera la presunción de existencia de contrato, también lo es, que la parte pasiva logró desvirtuar la existencia de subordinación con las cláusulas de los contratos acerca de la autonomía, las que se refrendan con los dichos de los testigos, quienes claramente indicaron que si él debía ausentarse no debía pedir permiso, que podía abstenerse de atender pacientes, que si no podía atenderlos simplemente se “bloqueaba” la agenda y los mismo eran reprogramados, sin que esto le generara llamados de atención.

Con todo, afirmó que la prestación personal del servicio fue manejada de manera autónoma e independiente y lo demás fueron condiciones inherentes al tipo de profesión, por lo que se atendió la forma expuesta en los contratos.

* 1. **Síntesis del recurso de apelación**

El apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación y argumentó que no hubo independencia, pese a que ello se pactó en los contratos, como quiera que el demandante ejercía labores en el consultorio de la clínica, utilizando recurso humano y equipos de ese mismo lugar, de los cuales no podía disponer; además que si debía pedir permiso para ausentarse, en tanto debía hacer el bloqueo de la agenda con anticipación, como lo refirió la testigo Liseth Ospina Soto.

Indicó que nunca hubo interrupción en la prestación del servicio y que no percibió honorarios sino salario.

**CONSIDERACIONES**

1. **Del problema jurídico**

Visto el recuento anterior, la Sala formula el siguiente interrogante:

1.1. ¿Logró desvirtuar la parte demandada la presunción de existencia de contrato de trabajo, en razón a la prestación personal del servicio, conforme al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo?

**2. Solución al problema jurídico**

Con el propósito de dar solución al anterior interrogante, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

**2.2. Del contrato de trabajo**

**2.2.1 Fundamento Jurídico**

Para desentrañar el problema jurídico planteado se hace necesario recordar, que los elementos esenciales que se requieren concurran para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que el trabajador realice por sí mismo, de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que faculta a éste para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (artículo 23 C.S. del T.).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 177 del C. P.C. que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S. del T., a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal; criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en diferentes providencias, entre las que se encuentra la del 24-04-2012, rad. 39600[[1]](#footnote-1).

**2.2.2 Fundamento fáctico**

No existe inconformidad en cuanto a que quedó demostrada la prestación del servicio personal del profesional Alejandro Castañeda Quintero a la Clínica Oral Center, por lo que en virtud del principio de consonancia la Sala prescindirá de efectuar alguna disquisición al respecto.

Ahora, como quiera que la Jueza determinó que la parte pasiva de esta acción había cumplido con la carga de probar la ausencia de subordinación, se entrará a determinar si en realidad la prestación personal del servicio referida, lo fue bajo los estándares de autonomía, independencia y libertad, como dan cuenta los acuerdos contractuales suscritos entre las partes

**2.3. De la subordinación**

**2.3.1. Fundamento jurídico**

Como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ha sido entendida como la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes relacionadas con el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos.

Al respecto existe claridad que *“todo contrato comporta una serie de obligaciones mutuas, cuyo imperioso cumplimiento no es signo de la continuada dependencia o subordinación de una parte a la otra, que es lo que diferencia el laboral de otros similares[[2]](#footnote-2)”.*

En los anteriores términos, debe analizarse detalladamente, en cada caso en particular, si ciertas actuaciones de dirección o instrucción de parte del empleador son o no indicativas del poder subordinante propio de los contratos de trabajo.

**2.3.2. Fundamento fáctico**

Como los esfuerzos del recurrente para derruir la tesis de la a-quo frente a la inexistencia de subordinación, se concentran en que el desarrollo de la actividad profesional por el demandante se efectuaba en: a) consultorio de la clínica y con elementos y recurso humano de la misma; b) el cumplimiento de horario y; c) la solicitud de permisos para ausentarse del lugar de trabajo; se procederá con el análisis de ellos.

Frente a los dos primeros aspectos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[3]](#footnote-3), ha sido clara en indicar que el cumplimiento del objeto contractual dispuesto en los contratos de prestación de servicios en las instalaciones de la empresa y dentro de un horario, no implican subordinación, tal y como se aprecia en el siguiente extracto:

“…*los horarios y la realización de trabajos en las instalaciones de la empresa no significan per se el establecimiento de una dependencia y subordinación, considera la Corte que aún tomando este último aserto como jurídico, tiene razón el tribunal al emitirlo porque ciertamente la subordinación típica de la relación de trabajo no se configura automáticamente por el hecho de que desde el inicio o en un determinado momento del vínculo jurídico convengan los contratantes un horario de prestación de servicios y la realización de éstos dentro de las instalaciones del beneficiario de los mismos,* ***puesto que si bien algunas veces ello puede ser indicio de subordinación laboral, tales estipulaciones no son exóticas ni extrañas a negocios jurídicos diferentes a los del trabajo, y en especial a ciertos contratos civiles de prestación de servicios o de obra en los que es razonable una previsión de esa naturaleza para el buen suceso de lo convenido, sin que por ello se despoje necesariamente el contratista de su independencia.*** *Además, conviene reiterar que en orden a esclarecer la subordinación, a menos que se pacte ella expresamente por las partes, es menester analizar el conjunto de factores determinantes del núcleo de la vinculación jurídica, y no aisladamente algunos de sus elementos, porque es precisamente ese contexto el que permite detectar tanto la real voluntad de los contratantes como la primacía de la realidad sobre las formalidades”.*

Efectivamente hay certeza que el demandante ejerció su actividad profesional como odontólogo en la Clínica Oral Center, en sus instalaciones, atendiendo los pacientes con los equipos y el recurso humano proporcionado por esa entidad, además de que aquellos eran agendados por el personal administrativo[[4]](#footnote-4) que allí laboraba, lo que informaron los declarantes, Luz Deny Betancur Gallego, Gloria Patricia Osorio Gallego y Liseth Ospina Soto.

Según lo anterior, el hecho de ejercer las actividades propias del objeto contractual en el lugar o instalaciones del contratante y el cumplimiento de horario, solo constituyen un indicio de subordinación, que se da al traste en este caso, al ser obvio que las actividades profesionales del contratista no podían ser desarrolladas en lugar distinto a la clínica, pues se trataba de la atención de pacientes que concurrían a dicho establecimiento, de tal manera que era menester que fueran atendidos en ese mismo lugar.

Así mismo, dado que se trata de la prestación de servicios de salud oral que, según los términos contractuales incluyen realización de “*prótesis parciales fijas, núcleos y coronas, diseño de sonrisa, cirugías de alta complejidad”,* entre otras; la finalidad es que el usuario encuentre en un solo lugar la solución a todos sus requerimientos y evite desplazamientos innecesarios, lo cual se garantiza con las prestación concentrada de los servicios especializados, como los contratados con el señor Alejandro Castañeda, en aras de brindar un buen servicio particular.

Respecto al cumplimiento de horario, indicaron los testigos[[5]](#footnote-5) que el personal administrativo *–auxiliares, recepcionista o directora de mercadeo-* se encargaba de programar y asignar los pacientes a los odontólogos en el horario de 8 a 12 y 2 a 6, porque ese era el horario en que precisamente ellos cumplían sus funciones y por ser el horario de atención que la clínica ofrece de acuerdo con la demanda de los pacientes.

Al mismo tiempo aclararon que los odontólogos podían cambiar las citas de pacientes con el fin de atender diligencias de carácter personal o académicas; en el primero de los casos solo se llamada al paciente para reprogramarlo y, en el otro evento, se “bloqueaba” con anticipación la agenda, sin necesidad de contar con autorización previa para ello, práctica que además no le generaba sanciones o algún tipo de llamado de atención o recriminación.

Se relató igualmente[[6]](#footnote-6), que el demandante con frecuencia se ausentaba de las instalaciones de la clínica para hacer diligencias o ir a la cafetería y cuando llegaban los pacientes las auxiliares lo llamaban para que regresara; que los miércoles él había decidido prestar sus servicios en jornada continua para poder tener las tardes libres y que cuando ocasionalmente debían atenderse usuarios por fuera de los horarios antes indicados, se rehusaba a hacerlo.

Por su parte, revisada la “agenda” allegada en medio magnético por la parte actora, si bien es cierto que allí se observa la programación de citas, las cuales en su mayoría abarcan el horario comprendido entre las 7 a.m. y 5:30 p.m., ello no es indicativo de que efectivamente se hayan atendido los pacientes allí relacionados, pues lo único que se acredita con ella, es como se indicó, una programación de atenciones, que no impide que posteriormente se haya presentado una cancelación de la misma por parte del paciente o una reprogramación de parte de la entidad.

También se advierte, conforme lo dijeron los testigos que la generalidad es que los miércoles después del medio día no se encuentran asignadas citas, que existen varios días con la anotación “no desbloquear”, como sucede por ejemplo el sábado 31 de agosto de 2012, para asistir a una conferencia o los días sábado 8 de junio de 2013, para asistir a una cita médica, o el 25 de enero de 2014, sin ninguna justificación; así mismo que la agenda se encuentra con equis (x) en diferentes días, verbi gracia, en el mes de enero de 2014, por los días lunes 30, martes 31, miércoles 1, lunes 6, lunes 13, martes 14, lunes 20, martes 21, la tarde del jueves 6 de febrero de 2014, del miércoles 19 siguiente, entre otros; con lo cual adquieren mayor credibilidad las manifestaciones de los testigos, sin que la misma haya sido controvertida por el vocero judicial del señor Alejandro Castañeda Quintero, en la oportunidad que tenía para ello.

Las anteriores situaciones, permiten concluir que en realidad el actor no tenía un horario estricto que debía cumplir, pues lo que se evidencia es que la prestación de sus servicios debía hacerse en ese horario, por ser el del personal de la clínica, y en el que se ofertaba la atención al público, pero que en sí la programación de la agenda dependía de él.

Ahora, en cuanto a las órdenes, el órgano de cierre de la jurisdicción laboral*[[7]](#footnote-7)*, ha referido que:

*“Debe reiterarse a propósito de esto, que la existencia de un contrato independiente civil o comercial en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, desde luego que tampoco la sola existencia de estos elementos permite concluir, de manera automática, la existencia del contrato de trabajo.*

*Es que definitivamente* ***la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas del mismo, en ningún caso es equiparable a los conceptos de “subordinación y dependencia” propios de la relación de trabajo, pues estas últimas tienen una naturaleza distinta a aquellos; en todo caso, las instrucciones específicas hay que valorarlas dentro del entorno de la relación y no descontextualizadamente como lo intenta el censor****, pues son precisamente esas circunstancias peculiares las que en determinado momento permiten colegir si las órdenes o instrucciones emitidas corresponden a un tipo de contrato u otro. Y en el sub lite son precisamente esas particularidades, como la denominación y contenido del contrato, su desenvolvimiento y la naturaleza de la instrucción impartida, lo que impide tener los documentos transcritos como señal de una relación de trabajo”.*

Frente a este aspecto, no desconoce la Sala el contenido del documento fechado el 24/02/2014, visible a folios 29 y s.s. del cuaderno de primer grado, a través del cual la gerente de la clínica odontológica Oral Center, precisó diferentes falencias en las que había incurrido el demandante; entre ellas la puntualidad en las citas, el vocabulario y expresión corporal con el paciente, ausencia frecuente en el consultorio; requiriéndolo para que tomara las acciones correctivas; acto con el cual podría inferirse el ejercicio del poder subordinante que se ejercía sobre él; sin embargo, de la lectura detenida del mismo, se advierte que se trata simplemente de una acción de control de calidad de los servicios contratados, conforme da cuenta la cláusula tercera del contrato suscrito el 06/02/2013 –fl. 22-, más no de la forma de ejercer como tal los actos propios de la odontología.

Aunado a lo anterior, debe resaltarse que de los términos utilizados en ese documento, no se denota el ejercicio de poder disciplinario como integrante del elemento de subordinación, sino que se respeta la independencia del contratista, tanto así, que es a este a quien se le da la facultad de determinar las medidas correctivas que debe implementar.

Es que, si en realidad se estuviera bajo el régimen de contratación laboral, la gerencia de la clínica hubiera impuesto de manera directa, concreta y detallada las medidas pertinentes, máxime que el hecho generador del documento entre otros, fue la “ausencia frecuente”; permanencia en el sitio de trabajo que es la obligación obvia a cumplir por un empleado, al ser la que origina su pago; por lo que se infiere de los términos de este documento que lo que realmente existía entre las partes es un contrato de prestación de servicio, que se afecta por el carácter las ausencias “frecuentes”, que daña la imagen de la clínica.

Por lo visto, la subordinación va más allá del ejercicio de un control de calidad de los servicios profesionales contratados, como es en sí la atención o servicio al cliente en aras de proteger la imagen o el “good will” de la clínica; lo que realmente indica el ejercicio del poder subordinante, es la imposición de órdenes o instrucción respecto de la manera cómo éste debe realizar las funciones y acatar las obligaciones que le son propias, aspectos éstos en los cuales no se inmiscuyó la contratante; es más la testigo Luz Deny Betancur dijo que él no tenía que pedir permisos, como si lo hacía el personal de planta, situación que creen se da por su calidad de profesional; lo que resulta inverosímil ya que en un contrato de trabajo la subordinación se da sin importar el grado de instrucción.

Debe precisarse entonces, que aún cuando la diversidad de obligaciones que se derivan de los distintos tipos de contrato existentes en nuestro ordenamiento jurídico, representan de algún modo un grado de subordinación de quien ejecuta el servicio en relación con la persona que la contrata, no por ello, se desnaturaliza el vínculo acordado.

De acuerdo con lo anterior, no basta con que la prestación personal del servicio se realice en las instalaciones de la empresa, que el contratista sea objeto de control o vigilancia o que cumpla un horario, para deducirse necesariamente la existencia de subordinación en una relación contractual.

En síntesis de lo expuesto, si bien operó a favor del señor Alejandro Castañeda Quintero la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., la demandada logró desvirtuarla, en tanto, acreditó que la relación contractual suscitada entre ellos no estuvo revestida de subordinación y dependencia; por lo que al faltar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo previstos en el artículo 23 *ibídem*, es inevitable afirmar que el vínculo existente entre ellos no fue laboral sino de naturaleza civil de prestación de servicios profesionales como odontólogo.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión de primera instancia será confirmada en su integridad.

Costas en esta instancia a cargo del recurrente dada la improsperidad del recurso interpuesto.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por el señor **Alejandro Castañeda Quintero** contra **Oral Center S.A.S.,** por lo expuesto.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte actora por lo ya mencionado.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

 Magistrado Magistrada

1. Sentencias del 24-04-2012. Radicado 39600, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz; del 15-02-2011. Radicado 40273, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve; del 26-03-2007. Radicado. 29418, M.P. Luis Javier Osorio López. [↑](#footnote-ref-1)
2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 14/06/1973 [↑](#footnote-ref-2)
3. M.P. José Roberto Herrera Vergara. Sentencia del 04/05/2001. Rad. 15678 [↑](#footnote-ref-3)
4. Recepcionista, la directora comercial o la auxiliar [↑](#footnote-ref-4)
5. Luz Deny Betancur, Gloria Patricia Osorio Botero y Liceth Ospina Soto. [↑](#footnote-ref-5)
6. Gloria Patricia Osorio Botero [↑](#footnote-ref-6)
7. M.P. Carlos Isaac Náder. Sentencia del 06/09/2001. Radicado 16062 [↑](#footnote-ref-7)