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 la respectiva Secretaría.

Providencia : Sentencia del 20 de sep de 2019

Radicación No. : 66001-31-05-003-2017-0284-01

Proceso : Ordinario Laboral

Demandante : Ángela Marcela Delgado Pinzón

Demandado : IPS Medifarma S.A.S.

Juzgado : Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira

M.P. : Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL HACE PRESUMIR LA EXISTENCIA DE SUBORDINACIÓN / Y ES CARGA PROBATORIA DEL EMPLEADOR DEMANDADO, Y NO DEL TRABAJADOR, DESVIRTUARLA.**

Cuando un contrato aparentemente civil o comercial se ejecuta bajo el sometimiento a la subordinación o dependencia del contratante, persona natural o jurídica hacia la cual el otro (CONTRATISTA) presta el servicio, se configura necesariamente la existencia de una relación laboral entre ellos, resultando inequitativo que el trabajador (O PRESTADOR DEL SERVICIO PERSONAL) tenga que ser quien demuestre la calidad y los detalles de la presumida subordinación jurídica, por lo que le corresponderá al demandado acreditar probatoriamente de qué manera y bajo qué circunstancias se expresaba, ejecutaba y desarrollaba el alegado contrato civil o comercial, en aquellos casos en los que se invoque su existencia en oposición al presumido contrato de carácter laboral. En ese sentido, ya de vieja data se tiene esclarecido en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dando alcance a la presunción legal prevista en el artículo 24 del C.S.T., que "acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente”. De modo que, por el alcance efectivo de la mentada presunción, el juez no tiene que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó (sentencia SL3009-2017 del 15 de febrero de 2017, M.P. Gerardo Botero Zuluaga). Conviene aclarar que, conforme al art. 23 del C.S.T., la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, es la facultad legal que este último tiene para exigirle al primero 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.

Es del caso subrayar que esta Sala, con ponencia de quien aquí cumple igual encargo, ha precisado en asuntos que versan sobre la misma materia, que para establecer si hubo o no subordinación en desarrollo de la prestación de un determinado servicio, se deben tomar en cuenta, entre otros criterios, por ejemplo: si el prestador de servicios tenía el deber de asistir a reuniones programadas por la empresa; si contaba con disposición de cumplir órdenes cuando se le impartieran; si sus funciones eran similares a las del personal de planta; si la asignación de turnos al prestador de servicios y al personal de planta no se diferenciaba de manera relevante; si el prestador de servicios estaba sujeto al poder disciplinario del favorecido por sus servicios.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Agosto 23 de 2019)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las 10:15 a.m. de hoy, 23 de agosto 2019, la Sala No. 1º de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **ÁNGELA MARCELA DELGADO PINZÓN** en contra de la **IPS MEDIFARMA S.A.S.** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por el vocero judicial de la demandante en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Tercero Laboral de Pereira el pasado 23 de octubre de 2018.

**PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico en esta instancia se centra, básicamente, en establecer si entre las partes en contienda existió un verdadero contrato de trabajo.

**I - ANTECEDENTES**

Se asegura en la demanda que la señora **ANGELA MARCELA DELGADO PINZON** fue contratada por la **IPS MEDIFARMA S.A.S.**, para realizar turnos como auxiliar de enfermería en pacientes de atención domiciliaria, y que su vinculación se dio a través de un contrato de prestación de servicios, suscrito el 17 de diciembre de 2015, cuyo plazo de ejecución se pactó a 6 meses, con fecha prevista de finalización el 16 de junio de 2016. Agrega que en este se estableció que la contratista debía dar alcance a las actividades asistenciales como auxiliar de enfermería con el fin de brindar atención integral a los usuarios del servicio de atención domiciliaria; que los cuadros de turnos le eran enviados por la IPS a su correo electrónico y que en ellos se discriminaban los días y noches a laborar dentro del respectivo mes, en turnos de 12 horas, lo mismo que las jornadas de capacitación que se debían atender dentro del mismo lapso, las cuales duraban entre 3 y 4 horas que no eran remuneradas.

Señala, además, que por cada turno le pagaban $50.000 pesos, que los días de descanso no eran remunerados y que debía pagar de su propio peculio los aportes a la seguridad social. Relata, finalmente, que el 4 de mayo reclamó el pago atrasado de 18 turnos del mes de abril y a partir de ese momento no le volvieron a programar turnos, ni le dieron preaviso de la finalización del contrato.

Con sustento en lo anterior, pretende que, previa declaración de la existencia del contrato de trabajo entre el 17 de diciembre de 2015 y el 16 de junio de 2016, se declare igualmente que este finalizó por decisión unilateral de la empleadora, sin que mediara aviso de no renovación o preaviso, y, en consecuencia, se condene al pago de los turnos adeudados, las cesantías, intereses a las mismas, prima de servicios, vacaciones e indemnización por despido injusto y que se imponga como sanción al empleador las indemnizaciones por la falta de consignación de las cesantías y por la mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, previstas en los arts. 99 de la Ley 50/90 y 65 del C.S.T.

La sociedad demandada omitió notificarse personalmente de la admisión de la demanda, en razón de lo cual se le designó curador ad-litem, quien manifestó en respuesta a la demanda, básicamente, que se atenía a lo demostrado en el proceso, y pidió como prueba el interrogatorio de parte a la demandante.

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La *a-quo* denegó los pedidos de la demanda, pues aunque la promotora del litigio acreditó la prestación personal de un servicio a favor de la **IPS MEDIFARMA S.A.S.**, del interrogatorio de parte rendido por ella, se infiere que esta no estuvo sometida a la subordinación o dependencia respecto del contratante, ya que era libre de aceptar o no los turnos programados y no tenía contacto directo con personal de la entidad, dado que toda la coordinación de turnos y el manejo clínico de los pacientes que atendía se “manejaba” a través de correos electrónicos cruzados con la enfermera jefe, por lo que en realidad no había una verdadera verificación ni un control efectivo sobre las actividades que desarrollaba en cada turno, ya que la enfermera no visita la sede de trabajo de la enfermera. Como fundamento de la decisión, la jueza advirtió que la demandante confesó al ser interrogada que si no “quería” presentarse a un turno, bastaba con mencionarlo y automáticamente se asignaba otra enfermera para que lo cubriera, lo que denota libertad y autonomía en la prestación del servicio, elementos que no son propios de un contrato de trabajo, en virtud del cual el contratista se somete a las órdenes y a los reglamentos de su empleador, lo cual no ocurrió en este caso.

**III – APELACIÓN**

 La parte actora interpuso recurso de apelación para que se revoque en su integridad la decisión de primera instancia y en su defecto se acceda a las suplicas de la demanda, teniendo en cuenta que las funciones desarrolladas por la demandante en la IPS, se tratan de labores propias desarrolladas por la mencionada entidad, en función de pacientes de las EPSs con quien tiene contratado el servicio de enfermería domiciliaria; labores que se desarrollan de manera permanente por MEDIFARMA, lo cual es un hecho notorio, de modo que debía salir avante la presunción de que trata el artículo 24 del C.S.T. y en consecuencia declararse la existencia del contrato de trabajo, tal como se pidió en la demanda.

**IV- CONSIDERACIONES**

**4.1. CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Cuando un contrato aparentemente civil o comercial se ejecuta bajo el sometimiento a la subordinación o dependencia del contratante, persona natural o jurídica hacia la cual el otro (contratista) presta el servicio, se configura necesariamente la existencia de una relación laboral entre ellos, resultando inequitativo que el trabajador (o prestador del servicio personal) tenga que ser quien demuestre la calidad y los detalles de la presumida subordinación jurídica, por lo que le corresponderá al demandado acreditar probatoriamente de qué manera y bajo qué circunstancias se expresaba, ejecutaba y desarrollaba el alegado contrato civil o comercial, en aquellos casos en los que se invoque su existencia en oposición al presumido contrato de carácter laboral. En ese sentido, ya de vieja data se tiene esclarecido en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de laCorte Suprema de Justicia, dando alcance a la presunción legal prevista en el artículo 24 del C.S.T., que "*acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente”.* De modo que, por el alcance efectivo de la mentada presunción,el juez no tiene que verificar si la relación laboral se hizo bajo subordinación, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó (sentencia SL3009-2017 del 15 de febrero de 2017, M.P. Gerardo Botero Zuluaga)[[1]](#footnote-1). Conviene aclarar que, conforme al art. 23 del C.S.T., la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, es la facultad legal que este último tiene para exigirle al primero 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.

Es del caso subrayar que esta Sala, con ponencia de quien aquí cumple igual encargo, ha precisado en asuntos que versan sobre la misma materia, que para establecer si hubo o no subordinación en desarrollo de la prestación de un determinado servicio, se deben tomar en cuenta, entre otros criterios, por ejemplo: si el prestador de servicios tenía el deber de asistir a reuniones programadas por la empresa; si contaba con disposición de cumplir órdenes cuando se le impartieran; si sus funciones eran similares a las del personal de planta; si la asignación de turnos al prestador de servicios y al personal de planta no se diferenciaba de manera relevante; si el prestador de servicios estaba sujeto al poder disciplinario del favorecido por sus servicios. A modo ilustrativo, de acuerdo con la jurisprudencia uniforme de la Sala de Casación Laboral, una presunción de ese género no puede entenderse eficaz y necesariamente desvirtuada aun demostrándose que los servicios no fueron prestados en la sede o en las instalaciones del presunto empleador; que los instrumentos o las herramientas con las cuales el demandante prestó el servicio eran de propiedad del prestador del servicio y no del presunto empleador; que el prestador de servicios no tenía horario; que los servicios no fueron prestados con exclusividad a pesar de que así se había pactado; que el pago por los servicios no era mensual, que el pago no se registraba contablemente como pago de salarios; que las órdenes e instrucciones se le dictaban en tono cortés y amable; que las remuneraciones periódicas efectuadas al prestador de servicios, recibían la denominación de honorarios, y no de salarios, entre otras. En definitiva, ninguno de esos elementos, ni aislados ni en conjunto con todos los demás que se mencionaron, podrían considerarse prueba suficiente de que el servicio se prestaba de manera independiente, autónoma y sin sometimiento a subordinación jurídica.

Ahora bien, es del caso precisar, finalmente, que la relación de coordinación de actividades entre contratante y contratista que implica que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, lo cual incluye el cumplimiento de un turno o la inversión de tiempo en el desarrollo del objeto contractual, o el hecho de recibir una serie de instrucciones del contratante, o tener que reportar informes sobre sus resultados, no significa necesariamente la configuración de un elemento de subordinación.

Así las cosas, como lo ha enseñado la Corte en este tipo de asuntos, es necesario revisar las condiciones bajo las cuales fueron prestados los servicios en aras de esclarecer bajo el análisis probatorio de rigor, la verdadera naturaleza de la relación existente entre las partes, para no adoptar conceptos que de manera formal y restrictiva, homogenicen las causas propuestas ante esta jurisdicción, en detrimento del análisis sustancial particular que amerita cada caso. Bajo tales premisas, se pasará al análisis conjunto de las pruebas testimoniales y documentales, así.

**4.2. CASO CONCRETO**

Para acreditar los elementos configurativos de la relación laboral alegada, la demandante aportó, entre otros documentos, el contrato de prestación de servicios celebrado entre ella y la sociedad demandada el 17/12/2015, cuyo plazo de ejecución se pactó a 6 meses (Fl. 8-10). Se destaca de dicho documento, que la prestadora del servicio se comprometió a dar alcance a las actividades asistenciales como auxiliar de enfermería con fin de brindar atención integral a los usuarios de la IPS que lo requieran de acuerdo a los protocoles establecidos vigentes (cláusula 1º), y que se pactó como pago la suma de $50.000 pesos por turno cumplido, lo cuales se cancelarían mensualmente el día 15 de cada mes, previa presentación de los respectivos informes de ejecución y de la correspondiente cuenta de cobro dentro de los primeros 5 días del mes.

 Cabe agregar que en la cláusula quinta del referido contrato, se estipuló como obligaciones de la contratista, entre otras, el cumplimiento en forma eficiente y oportuna de los trabajos encomendados y de aquellas obligaciones inherentes a la naturaleza del servicio y además se le impuso la obligación de afiliarse y cotizar al Sistema General de la Seguridad Social como independiente, so pena de la terminación del contrato. Adicionalmente, se indica en el contrato que la empresa contratante (o su representante) supervisaría la ejecución del servicio encomendado, y podría formular las observaciones del caso, para ser analizadas conjuntamente con la contratista. Aparte de ello, se estableció la prohibición de ceder el contrato, salvo autorización del contratante.

Asimismo, se aportó el certificado de existencia y representación de la IPS demandada (Fl. 11), del que se desprende que su objeto social se circunscribe a ofrecer y prestar en el área de la salud, entre otros servicios, el de consulta médica general, consulta médica especializada, hospitalización en casa y atención domiciliaria en salud.

También se allegaron 6 cuadros o tablas que contienen la asignación de los turnos correspondientes a los meses diciembre de 2015, y enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2016, de los que cabe destacar:

 **1)** Dos de ellos, los de diciembre y enero, no exhiben firma ni logo de la IPS, lo que hace imposible identificar con exactitud su autoría, de modo que no hay forma de atribuírselos al demandado.

**2)** Los cuatro documentos restantes, como quiera que exhiben el logo de la empresa, que se replica idéntico al estampado en el contrato de prestación de servicios, y habida cuenta de que no fueron desconocidos o tachados por la parte a quien se le atribuyen, la cual se encuentra representada por curador ad-litem, quien por imperio de la ley se encuentra facultado para realizar todos los actos procesales que no estén reservados a la parte misma (Art. 56 del CPC), incluida la de tachar o desconocer documentos dispositivos y representativos que se le atribuyan a su defendido, se deben reputar auténticos en los términos del artículo 244 del C.G.P., pues no habría razón para desconfiar de su contenido, en razón de lo cual, bajo las reglas de la sana critica, se les asignará el valor probatorio que corresponda. Cabe agregar que la tacha y el desconocimiento de documentos no es un acto procesal reservado a las partes, puesto que del artículo 274 del CGP, se desprende que el apoderado judicial podrá formular la tacha sin la autorización expresa de su mandante, con la consecuencia de que tendrá que responder por la sanción y la condena en costas en caso de que no prospere el incidente.

Y, por último, se aportó con la demanda los estratos de la cuenta de ahorros de la demandante en BANCOLOMBIA del primer y segundo trimestre de 2016, en los que se reflejan 5 pagos, así: 22/01/2016, $600.000 pesos; 1º/03/2016, $1.000.000 de pesos; 18/04/2016, $1.000.000 de pesos; 1º/06/2016, $300.000 pesos y 11/06/2016, $700.000 pesos.

De otra parte, rindió interrogatorio de parte la demandante, quien señaló, en resumen, que su trabajo como enfermera auxiliar de MEDIFARMA consistía en asistir a pacientes hospitalizados en casa; que le pagaban $50.000 por cada turno de 12 horas, independientemente de si trabajaba en el día o en la noche; que los turnos le eran enviados al inicio de cada mes a su correo electrónico por la enfermera jefe de la IPS, de nombre JOHANA, y que era esta quien le daba las órdenes e indicaciones de atención para cada paciente. Señaló que su servicio a los pacientes, la mayoría de ellos en estado de coma, comprendía bañarlos, cambiarles el pañal, cambiarlos de postura, darles la medicación y los alimentos, aspirarlos, etc. Y al ser indagada acerca de la asignación de turnos, señaló que estos eran de obligatorio cumplimiento y que si por alguna razón médica (incapacidad o enfermedad) no podía asistir al turno, llamaba a la enfermera jefe para decirle: *“ve jefe, hoy amanecí enferma, estoy en urgencias, y ya ella buscaba otra persona que me cubrieran el turno”*, señaló textualmente.

De las anteriores pruebas surgen las siguientes conclusiones:

**1)** la demandante prestó servicios personales a la empresa demandada, lo cual se infiere del análisis conjunto del contrato escrito allegado con la demanda, los cuadros de asignación de turno y los pagos mensuales de nómina que se acaban de relacionar,

**2)** en el interrogatorio de parte no hubo confesión alguna que desvirtuara la presumida subordinación que se deriva de la acreditación de la prestación personal del servicio, pues no es cierto que la actora haya manifestado que si *“quería”* no se presentaba a trabajar, como erradamente lo afirmó la *a-quo* en su decisión, al contrario, lo que dio a entender la interrogada, es que la única razón válida para no acudir al turno, era que estuviera enferma o incapacitada. Es lógico que de esa afirmación no era posible inferir que la actora fuera autónoma o libre en el manejo de sus horarios, pues la incapacidad médica del trabajador es una justificación más que razonable y legal para que no se presente a su puesto de trabajo;

**3)** no hay prueba alguna en el proceso de la que se pueda inferir que la actora era libre de rechazar, desertar o modificar los turnos asignados, de modo que fue desvirtuada la presunción de subordinación y,

**4)** la actora no era libre de ceder el turno a otra persona sin la autorización directa de la enfermera jefe adscrita a la IPS, según se desprende del mencionado contrato de prestación de servicios.

También es innegable que la empresa le pagaba a la demandante por presentarse a trabajar en las casas de los pacientes hospitalizados en sus casas y los turnos eran continuos e indelegables. Pero no solo eso, es evidente que atendía más de 20 turnos mensuales, pues el monto de sus honorarios se mantuvo invariable en la suma mensual de $1.000.000, según puede verse en la reseñada relación de pagos visible en el folio 18 del expediente, lo cual coincide con el número de horas asignadas en los meses de febrero, marzo y abril de 2016 (Fls. 16-19), así: en febrero, 240 horas; marzo, 244 horas, y abril, 244 horas. Cabe advertir que en el mes de mayo (Fl. 19), le asignaron 256 horas, correspondientes a 21 turnos, pese a lo cual se le canceló en junio la suma de $1.000.000, que equivale a 20 turnos de 12 horas, que se deben imputar al pago de los turnos del mes de abril, como quiera que en mayo de 2016 no se registra ninguna consignación a su cuenta de ahorros.

En este escenario, queda puesto de relieve que la IPS demandada NO logró desvirtuar la presunción de la existencia del contrato de trabajo, pues ninguna de las pruebas antes relacionadas da cuenta clara de la autonomía en la prestación de los servicios de enfermería por parte de la demandante, de modo que, por ministerio de la ley, ha de presumirse que dichos servicios se prestaron bajo la continua subordinación de esta al contratante.

Corolario de lo anterior, se accede a declarar la existencia del contrato de trabajo entre **ÁNGELA MARCELA DELGADO PINZÓN** y la **IPS MEDIFARMA S.A.S.**, ejecutado entre el 17 de diciembre de 2015 y el 30 de abril de 2016 (un total de 133 días laborados), cuyo salario ascendía a la suma de $50.000 pesos por turno. Cabe advertir que se fija como extremo final de la relación laboral el 30 de abril de 2016, como quiera que no se acreditó el cumplimiento de los turnos asignados en el mes de mayo y no se registran pagos a favor de la actora por concepto de honorarios de ese mes, dado que la consignaciones del mes de junio (Fl. 18), que suman $1.000.000 de pesos, se deben imputar a lo adeudado por los honorarios del mes de abril.

Siguiendo ese hilo y teniendo en cuenta que a la trabajadora no se le cancelaron primas, cesantías, intereses a las cesantías, ni vacaciones proporcionales al tiempo laborado, se ordenará su reconocimiento y pago a la empleadora, para lo cual se asumirá como base salarial de la liquidación, las sumas correspondientes a las consignaciones efectuadas por MEDIFARMA en cada periodo a la cuenta de ahorros de la demandante, conforme al cuadro que se hace circular entre las partes en este momento de la audiencia y que hará parte integrante del acta de la audiencia.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **MES** | **SALARIO** | **FECHA PAGO** | **PRIMA** | **CESANTÍAS** | **INTERESES CESANTÍAS** | **VACACIONES** |
| DICIEMBRE | N/R\* | N/R |  |
| ENERO | $600.000 | 22/01/16 |
| FEBRERO | $1.000.000 | 01/03/16 |
| MARZO | $1.000.000 | 18/04/16 |
| ABRIL | $1.000.000 | 01/06/16 y 11/06/16 |
| MAYO | N/R | N/R |
| TOTAL | $184.722 | $369.000 | $14.760 | $184.722 |
| **GRAN TOTAL** |  **$753.204** |

\*No registra pago

Para un total de $753.204 pesos, discriminados así: $184.722 pesos por concepto de prima legal, $369.000 pesos por concepto de cesantías, $14.760 pesos de intereses a las mismas y $184.722 pesos por las vacaciones compensadas. Cabe agregar que no se condenará al pago de 18 turnos de abril, como lo pretende la demandante, pues si solo trabajó hasta el 04 de mayo de 2016, fecha en la que dejaron de programarle turnos, como ella misma lo afirma en la demanda, se debe entender que las sumas consignadas en su cuenta en el mes de junio de 2016 (Fl.18), que ascienden a $1.000.000 de pesos, vinieron a cubrir lo adeudado por el mes de abril de ese mismo año y no de mayo, que no se laboró.

Por esta misma razón, se denegará la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 64 del C.S.T., pues la demandante alega un despido tácito, tal como se interpreta de la lectura del hecho decimoséptimo de la demanda, en el que se afirma que la empleadora no volvió a programarle turnos a partir del 4 de mayo de 2016, luego de que ella les reclamara el pago de honorarios que se le adeudaban a la fecha; sin embargo es ella misma la que aporta la programación de turnos de ese mes, que milita en el folio 19 del expediente, y como puede observarse en el cuadro se leen 21 turnos programados que suman 256 horas, luego entonces la demandante no cumplió con la carga de acreditar el despido, como quiera que no pudo comprobar la veracidad de las razones alegadas en la demanda, ya que lo que quedó acreditado es que la empleadora sí le programó turnos en mayo.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la condena al pago de las indemnizaciones moratorias previstas en los arts. 65 del C.S.T., ante la falta de pago de salarios y prestaciones a la finalización del vínculo laboral, y 99 de la Ley 50 de 1990, ante la falta de consignación de las cesantías, es del caso recordar que la C.S.deJ. en múltiples pronunciamientos ha indicado que no hay lugar a la sanción cuando el empleador acredita razones atendibles y seriamente justificadas que lo pongan en el terreno de la buena fe, pues **la condena a esta indemnización no puede ser automática, ya que su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador**, para determinar si actuó de buena o mala fe.

A propósito de lo anterior, cabe señalar que la buena fe en materia laboral alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos prestacionales a la finalización del nexo laboral, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir, que sus argumentos para no haber pagado suenen valederos. Como ejemplo prototípico de la buena fe, en la jurisprudencia de la Corte Suprema casi siempre aparece como protagonista el patrono que estando convencido de que no existió contrato de trabajo, porque la [relación laboral](http://www.gerencie.com/relacion-laboral.html) ofrecía dudas respecto a las características externas de dependencia y subordinación, razonablemente consideró que no le adeudaba emolumento laboral alguno al contratista que a la postre demuestra ante la justicia la existencia del contrato de trabajo. También se hace común la exoneración en los casos en que se ha dejado de cancelar el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible, como cuando se debate con razones admisibles si determinado pago constituye o no salario para efectos de la liquidación prestacional.

En ese orden de ideas, de las pruebas practicadas en el proceso debe emerger con absoluta claridad que el empleador actuó de buena fe y que en ningún momento pretendió evadirse de las responsabilidades y obligaciones que pertenecen a la esfera del contrato de trabajo, pues no de otra manera podrá salir absuelto del pago de la mentada sanción por incumplimiento.

Ahora bien, la buena fe se acredita demostrando no solo la conciencia de haber actuado correctamente sino también la presencia de un comportamiento encaminado a verificar la regularidad y el cuidado de la situación, pues no cualquier error es excusable.

 A la luz de las anteriores premisas, es innegable que en el presente asunto las características externas de dependencia y subordinación no se ofrecían evidentes sino discutibles, pues no hay elementos probatorios en el proceso que proyecten la presencia de órdenes, directrices, y la imposición de turnos y tareas a la demandante, ya que las pretensiones salieron avante con la sola acreditación de la prestación personal del servicio por parte de esta, de modo que, salvada la buena fe del empleador, ante la ausencia de pruebas en contrario, se debe entender que este tenía elementos de juicio para creer con certeza que no tenía un relación de trabajo con la demandante, sino un contrato de prestación de servicios. Por último, se impondrá el pago de las costas procesales de ambas instancias a la parte demandada en un 70%, liquídense por el juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia.

**SEGUNDO: DECLARAR** que entre **ÁNGELA MARCELA DELGADO** y la **IPS MEDIFARMA S.A.S.** existió contrato de trabajo del 17 de diciembre de2015al 30 de abril de 2016.

**TERCERO: CONDENAR** a la **IPS MEDIFARMA S.A.S.** al pago de la suma de $184.722 por concepto de prima legal, $369.000 por concepto de cesantías, $14.760 de intereses a las mismas y $184.722 por las vacaciones compensadas.

**CUARTO: ABSOLVER** a la demanda de las demás pretensiones de la demanda.

**QUINTO: CONDENAR** al 70% de las costas procesales de ambas instancias a la demandada. Liquídense por el juzgado de origen.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS**

La Magistrada ponente,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPULVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

 Magistrada Magistrado

1. “Para la Corte es claro que si el Tribunal tuvo por probado que el actor le trabajó a la demandada, no tenía por qué verificar si esa actividad laboral se hizo bajo subordinación laboral, pues ese hecho debió considerarlo debidamente acreditado por razón de la presunción consagrada en la norma legal que infringió directamente. Toda vez que esa presunción es de naturaleza legal y, por lo tanto, susceptible de ser desvirtuada, ha debido entonces el fallador indagar si la presunción se desvirtuó por la parte demandada, acreditando que los servicios se prestaron de manera independiente, esto es, su labor de análisis de las pruebas se debió orientar a encontrar la autonomía en la prestación de los servicios, mas no la subordinación, que, en principio, estaba acreditada por ministerio de la ley”. [↑](#footnote-ref-1)