El siguiente es el documento presentado por la Magistrada 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.

**Providencia :** Sentencia - 2ª instancia - 30 de junio de 2017

**Proceso :** Ordinario laboral – Adiciona y confirma sentencia que accedió a las pretensiones

**Radicación No. :** 66001-31-05-003-2015-00610-01

**Demandante :** Nadia Patricia Sierra Castillo

**Demandado :** Cosmitet –Ltda-

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

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema PRESUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** El trabajador tiene el deber de demostrar la prestación personal del servicio para que se invierta la carga de la prueba y sea el beneficiario de dicho servicio quien desvirtúe el contrato de trabajo. En ese orden, el juzgador debe poner la mirada en lo que las pruebas le revelen acerca del tipo de relación que unió a las partes en contienda, si estas son indicativas de que el promotor o la promotora del litigio dispuso su fuerza de trabajo o su capacidad intelectual al servicio de quien ha sido convocado al proceso en calidad de demandado, debe presumir, iuris tantum, que aquella relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo (Art. 24 del C.S.T.). No obstante, dicha presunción, como todas, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. (…).

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA LABORAL

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

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

**(Junio 30 de 2017)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 10:20 a.m. de hoy, viernes 30 de junio de 2017, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **NADIA PATRICIA SIERRA CASTILLO** en contra de la **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA –COSMITET LTDA-**. 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 ambas partes en contra de la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira el día 13 de junio de 2016.

**PROBLEMA JURIDICO**

El problema planteado se centra en determinar**: 1)** si en el presente caso ha quedado demostrado que la demandante prestó sus servicios personales en favor de COSMITET LTDA, en caso afirmativo; **2)** si esa prestación personal del servicio obedeció a un nexo distinto al laboral, tal como lo alega la demandada.

**I - ANTECEDENTES**

En lo que interesa al recurso de apelación promovido por ambas partes, se aduce en la demanda que la Dra. **NADIA PATRICIA SIERRA CASTILLO** prestó sus servicios personales y subordinados en forma continua e ininterrumpida para la sociedad **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MEDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA –COSMITET-** entre el 25 de agosto de 2006 y el 28 de diciembre de 2009, desempeñándose como médico general, en una primera etapa -entre el 25 de agosto de 2006 y el 15 de septiembre de 2009- fecha esta última a partir de la cual asumió las funciones de coordinadora médico-hospitalaria, vacante a partir de la renuncia del Dr. Rojas, quien ocupaba antes que ella ese cargo.

Indicó asimismo que la demandada suscribió con ella un contrato de prestación de servicios a término fijo de ciento veinte (120) días –o 4 meses-, para el periodo corrido entre el 25 de agosto de 2006 y el 24 de diciembre de 2006, el cual continuó renovándose automáticamente hasta el 28 de diciembre de 2009, fecha en la cual presentó renuncia motivada por el incumplimiento de las obligaciones por parte de su empleador.

Respecto a la remuneración, señaló que esta ascendía a la suma de $2.760.000 mientras fungió como médica general y a la de $3.500.000 desde que asumió el cargo de coordinadora; que dichas sumas a veces se liquidaban por sumas superiores, debido a la cantidad de horas y turnos extras, y que para recibir los pagos era necesario presentar cuenta de cobro, que debía ir acompañada de la constancia del pago de aportes a seguridad social, lo cual era un requisito obligatorio para el desembolso de los honorarios a cargo de la empresa demandada.

Por último, anota que la demandada jamás le canceló las prestaciones sociales derivadas de la existencia de un verdadero contrato de trabajo, en razón de lo cual pretende que la justicia laboral, dando alcance al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, declare que entre ella y COSMITET LTDA existió un verdadero contrato de trabajo, cuyo término inicial fue de cuatro (4) meses, ampliado a un (1) año a partir de la tercera prórroga automática del mismo y que, como consecuencia de ello, sea condenada al pago de indemnización por despido injusto, bajo la modalidad de despido indirecto; auxilio de cesantías, horas extras; intereses a las cesantías; prima de servicios; vacaciones; indemnización moratoria, ante la falta de pago de salarios y prestaciones; sanción moratoria por la falta de consignación de las cesantías y, adicional a ello, que se ordene el reembolso de los aportes a la seguridad sociales que tuvo que cubrir con sus propios recursos a lo largo de la relación laboral.

En respuesta a la demanda, la demandada, **CORPORACIÓN DE SERVICIOS MEDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA LTDA –COSMITET-,** se opuso a las pretensiones de la misma, bajo el argumento de que la demandante prestó sus servicios en ejecución de un contrato de prestación de servicios profesionales como médica general por horas desde el 25 de agosto de 2006 y que, conforme a la cláusula tercera de dicho contrato, el mismo podía ser ejecutado directamente (es decir, personalmente) o mediante terceras personas bajo su dependencia y responsabilidad, en los horarios escogidos y destinados para el efecto por el propio contratista, lo cual materializa un contrato de prestación de servicios y no uno de trabajo, como pretende hacerse ver en la demanda. De otra parte objetó la estimación de los perjuicios por considerarlos excesivos, reclamando la aplicación del artículo 206 del C.P.G., a efectos de que se aplique la sanción allí establecida. Por último, propuso como excepciones de mérito las denominadas “inexistencia de las obligaciones demandadas”, “cobro de lo no debido”, “enriquecimiento sin causa”, “mala fe”, “inexistencia de los elementos que constituyen contrato de trabajo”, “buena fe en el accionar del demandado”, “prescripción de las prestaciones sociales”, “compensación”, “limitación a la indexación laboral”, “inexistencia del despido injusto”.

**II – SENTENCIA**

La jueza de primera instancia señaló que la relación laboral que sostuvo la demandante con COSMITET LTDA, estuvo regida por dos contratos laborales a término fijo, el primero de los cuales finalizó el 15 de septiembre de 2009, cuando la demandante asumió las funciones de coordinación hospitalaria, y que se extendió hasta el 28 de diciembre del ese mismo año, fecha en que presentó su renuncia al contrato.

Señaló que pese a que el contrato había recibido la denominación de “prestación de servicios”, habían quedado acreditados los elementos propios de un contrato de trabajo, esto es: **la prestación personal del servicio** y **la remuneración**, con los documentos adosados al plenario, especialmente con los contratos escritos y las cuentas de cobro presentadas mensualmente por la trabajadora al empleador; **la subordinación**, por vía de los testimonios de dos (2) excompañeros suyos de trabajo, **MAURICIO IDELBERG MONTOYA BENITEZ** y **JUAN CARLOS ROJAS CASTILLO**, que señalaron que aunque era viable no tomar un turno asignado, para ello era necesario conseguir con suficiente antelación un reemplazo dentro de la misma planta de personal que estuviera dispuesto a asumirlo, ya que una vez que se este era asignado, no era posible abandonarlo.

Como consecuencia de lo anterior, accedió parcialmente al pago de las pretensiones reclamadas, condenando al pago de las mismas, declarando prescriptas las relacionadas con el primer contrato (esto es, el ejecutado entre el 25 de agosto de 2006 y el 15 de septiembre de 2009) y absolviendo del pago de la indemnización por despido injusto bajo la modalidad de despido indirecto, pues la trabajadora no demostró haberle informado al empleador las causas de su renuncia al momento de presentarla, por el contrario, en la carta de renuncia que obra en el folio 55, hasta agradeció la oportunidad de haber sido parte de la empresa.

Asimismo, absolvió del pago de las indemnización moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones, al considerar, para sintetizar, que la demandada había obrado de buena fe, convencida de la naturaleza civil de su relación contractual con la demandante, la cual solo vino a ser desvirtuada en virtud del principio de la primacía de la realidad en el presente proceso.

En total la condena se redujo a las siguientes sumas y conceptos:

|  |  |
| --- | --- |
| **CONCEPTO** | **MONTO** |
| Cesantías | $1.001.388,88 |
| Prima de servicios | $1.001.388,88 |
| Cesantías | $35.048,41 |
| Compensación por vacaciones | $500.694,44 |

Por último, ordenó a COSMITET el reembolso de los aportes que la demandante canceló entre el 15 de noviembre de 2009 y el 28 de diciembre del mismo y “autorizó” la indexación de la condena teniendo como índice inicial la ejecutoria de la sentencia.

**III – RECURSO DE APELACIÓN**

Contra la decisión acabada de resumir presenta recurso de apelación la demandante y su contraparte procesal. La primera señala que la demanda se presentó dentro de los tres (3) años siguientes a la radicación de la reclamación patronal elevada ante COSMITET LTDA el 28 de diciembre del año 2012, por lo tanto no operaba de ningún modo la prescripción trienal, debido a que solamente con la expedición de la sentencia judicial se hicieron exigibles los derechos derivados de la existencia de un verdadero contrato de trabajo que el empleador quiso ocultar bajo la figura de un contrato civil de prestación de servicios, de tal suerte que el contrato de trabajo solo nació al derecho con la declaración judicial de su existencia.

De otra parte, se manifestó inconforme con la absolución del empleador por la indemnización moratoria ante la falta de pago de las prestaciones sociales, pues su mala fe queda puesta de relieve ante el hecho de haber contratado, mediante contrato de prestación de servicios, a profesionales en el área de la salud para que desempeñar precisamente el objeto misional de la empresa, que no es otro distinto a la prestación del servicio de salud al magisterio.

Del otro lado, se pide la revocatoria de la sentencia y en su defecto la absolución de la empresa demandada, insistiendo en la inexistencia del contrato laboral declarado en primera instancia, sobre la base de que la relación entre demandante y demandada estuvo regida por un contrato de prestación de servicios, en virtud del cual la contratista podía prestar sus servicios con plena autonomía y en los horarios que quisiera, lo que le daba el derecho a reclamar el pago de sus honorarios, calculados sobre número de horas invertidas en la prestación del servicio. Adicional a ello, su trabajo consistía en la coordinación de la prestación del servicio a los pacientes de entidad en las diferentes IPS de la red de servicios clínicos, vigilando la pertinencia de los exámenes y procedimientos y la facturación a sus clientes, lo cual no siempre implicaba su desplazamiento a las IPS, pues era una actividad que podía desarrollar desde la comodidad de su casa, a través de un celular que fue precisamente suministrado por la empresa. Señaló de otra parte que los declarantes citados por la demandante ya no trabajaban para la empresa en la fecha en la que la demandante asumió la coordinación hospitalaria, por lo no eran confiables a la hora de hacer precisión sobre los pormenores del último contrato ejecutado por la demandante.

Por último, advirtió que el despacho había dejado de pronunciarse acerca de la pertinencia de imponer la sanción prevista en el artículo 206 del C.G.P., aplicable por analogía al proceso laboral, en virtud del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., pese a la sobrestimación excesiva de las pretensiones, teniendo en cuenta que la condena no supera los cinco millones de pesos y se perseguía el pago de mil cuatrocientos millones de pesos.

**IV – CONSIDERACIONES**

**4.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El trabajador tiene el deber de demostrar la prestación personal del servicio para que se invierta la carga de la prueba y sea el beneficiario de dicho servicio quien desvirtúe el contrato de trabajo. En ese orden, el juzgador debe poner la mirada en lo que las pruebas le revelan acerca del tipo de relación que unió a las partes en contienda y si estas son indicativas de que el promotor del litigio dispuso su fuerza de trabajo o su capacidad intelectual al servicio de quien ha sido convocado al proceso en calidad de demandado, debe presumir, iuris tantum, que aquella relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo (Art. 24 del C.S.T.). No obstante, dicha presunción, como todas, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral.

En ese orden de ideas, lo primero a verificar en este asunto, es si el material probatorio recaudado en el proceso, revela de manera indiscutible que la demandante prestó algún servicio personal en beneficio del demandado. Para ello, será necesario describir el contenido de los testimonios que se presentaron con esa finalidad.

**4.2. PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES**

El demandante se mostró en desacuerdo con la forma en que la a-quo hizo operar la prescripción, para lo cual señaló, básicamente, que en aquellos eventos en que existe controversia frente a la naturaleza contractual de la relación jurídica que unió a las partes en contienda, la sentencia tiene un carácter eminentemente constitutivo, en virtud del cual, como en este caso, nace a la vida jurídica el contrato de trabajo, sin que se vean afectados los derechos prestacionales derivados del mismo, los cuales solo se hicieron exigibles a partir de la fecha de la respectiva sentencia.

Dicha tesis coincide con una antigua posición del Consejo de Estado, que riñe con la que ha sido desde siempre la posición del órgano de cierre de la jurisdicción laboral, la cual coincide con el criterio de esta Sala de Decisión Laboral, que en una reciente oportunidad (en la sentencia del 3 de julio de 2015, Rad. 2013-0635), señaló al respecto:

*De conformidad con los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben a los 3 años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. (…) Así mismo está suficientemente decantado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que dicho término de prescripción se cuenta desde el momento en que cada prestación se hace exigible.*

*Y aunque el Consejo de Estado tiene una posición diferente respecto de la forma de contabilizar el término de prescripción de las acreencias laborales derivadas del contrato, según el cual dicho término prescriptivo empieza a contabilizarse desde la ejecutoria de la sentencia que declara la existencia del contrato de trabajo por considerar que es una sentencia constitutiva, no es cierto que dicho criterio haya sido asumido por el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral, pues la Corte Suprema ha reiterado el criterio que esta Sala comparte, en el sentido de que el término de prescripción se contabiliza de manera individual para cada prestación y no desde la sentencia porque ésta es declarativa mas no constitutiva de derechos. Esta posición fue reiterada por la Sala de Casación Laboral en sentencia del 12 de marzo de 2014, Radicado No. 44069, M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas).*

En consecuencia, como quiera que la prescripción se interrumpe con el simple reclamo escrito del trabajador presentado al empleador, en el presente caso, en atención a que la actora presentó la reclamación administrativa el 28 de diciembre de 2012, se encontrarían prescritos los derechos laborales de las prestaciones que se hicieron exigibles antes del 28 de diciembre de 2009, a excepción del auxilio de las cesantías y la compensación por vacaciones, teniendo en cuenta respecto al primero, que el término prescriptivo sólo empieza a contabilizarse desde el momento en que expira el contrato de trabajo y frente al segundo, puesto que estas (el derecho a disfrutar de las vacaciones) se causa al cumplir un año de servicios, en razón de lo cual el término prescriptivo es de cuatro (4) años.

Ahora bien, como quiera que en el recurso no se cuestiona el monto de las prestaciones reconocidas en primera instancia, sino el carácter declarativo de la sentencia, la Sala no tiene competencia para recalcular el monto de la condena con base en las reglas prescriptivas que deben tenerse en cuenta para liquidar las prestaciones antes señaladas.

**4.3. IMPROCEDENCIA DE LA FIGURA DEL JURAMENTO ESTIMATORIO EN MATERIA LABORAL**

El proceso laboral tiene un estatuto procesal propio, diferente al civil, que sólo se aplica de manera supletiva y siempre y cuando no se oponga a lo preceptuado por el estatuto laboral. En esa medida, la figura del juramento estimatorio, prevista en el artículo 206 del C.G.P., en virtud de la cual se debe imponer la sanción de multa, cuando la suma estimada por el demandante bajo juramento excediere el doble de la regulada o establecida en el proceso, no pertenece al procedimiento laboral, por las siguientes razones:

**1)** Porque el juramento estimatorio no es un requisito de la demanda, y no puede confundirse con el establecimiento de la cuantía (literal 10 del artículo 25 del C.P.T. y de la S.S.) el cual solamente se exige para efectos de la fijación de la competencia funcional.

**2)** Porque es un principio universalmente aceptado, derivado del principio de legalidad, la prohibición de recurrir a la analogía para aplicar sanciones o restringir el ejercicio de derechos, de tal suerte que si la multa por sobreestimación de las pretensiones no hace parte del cuerpo procesal normativo laboral, no es posible aplicarla por remisión al Código General del Proceso.

**4.4. CASO CONCRETO**

**CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** con apoyo en el artículo 24 del C.S.T.,en el presente caso opera la presunción de la existencia del contrato de trabajo, pues la empresa demandada aceptó que la promotora del litigio le prestó sus servicios personales como profesional médica. En esa medida, como ya se había señalado líneas atrás, le correspondía demostrar a la empleadora que dichos servicios se prestaron bajo una modalidad contractual distinta a la laboral, para lo cual debía quedar establecida la ausencia de subordinación, que es otro de los tres elementos integrantes de todo contrato de trabajo.

Pese a lo anterior, no llamó a declarar ningún testigo ni aportó documentos demostrativos de la ausencia de subordinación, pero se apoyó en los documentos y declaraciones aportadas por la misma demandante, para afirmar, por ejemplo, que la presentación de cuentas de cobro liquidadas de acuerdo a las horas efectivamente laboradas por la demandante, eran demostrativas de la ausencia de poder subordinante del contratante sobre la contratista.

En relación con lo expuesto por los médicos llamados a declarar por la demandante, **MAURICIO MONTOYA BENITEZ** y **JUAN CARLOS ROJAS**, quiso restarle valor a sus dichos, al señalar que estos ya no trabajaban en la empresa cuando la demandante empezó a ocuparse de la coordinación hospitalaria, por lo cual no podían dar mayores detalles acerca de la forma en que se prestó el servicio.

Contrario a esta última afirmación, para la Sala el testimonio del señor **JUAN CARLOS ROJAS,** es de suma importancia para el esclarecimiento de los hechos que rodean la litis, pues fue la persona a quien precisamente reemplazó la demandante en el mencionado cargo, por lo que nadie mejor que él puede describir las funciones y actividades que debía cumplir alguien al frente de la coordinación hospitalaria de COSMITET.

Al respecto señaló el mencionado deponente, que el coordinador médico debía someterse al cumplimiento de los horarios asignados por la empresa, y que si quería cambiarlos, estaba en la obligación de conseguir a otro médico, dentro de la planta de personal, para que lo reemplazara en el turno, puesto que las auditorias hospitalarias y la vigilancia de la facturación, eran tareas diarias de la entidad y no podían abandonarse de buenas a primeras, ya que el coordinador era la persona encargada de que el servicio de salud que se ofrece a los docentes del magisterio se brinden en la oportunidad y la calidad requerida, que las IPS facturen los valores acordes al servicio prestado y que no se extralimiten en la prescripción de exámenes, procedimientos y medicamentos a los afiliados.

Pero además de lo anterior, ambos declarantes coincidieron al señalar que un coordinador hospitalario sabe a qué horas entra a trabajar pero no a qué horas sale, pues las reuniones y presentaciones de informes pueden extenderse más de la cuenta y el servicio de vigilancia administrativa lo obliga a moverse entre las diferentes IPS adscritas a la red de salud del magisterio.

Todo lo anterior denota la configuración de un verdadero contrato de trabajo con todos sus elementos, pues la exigencia de informes, el cumplimiento de horarios, y el hecho de que la demandante actuaba ante las IPS como representante de la empresa prestadora de salud, son demostrativas del elemento de la subordinación, el cual no queda desvirtuado por el hecho de que la actora no trabajara directamente en las instalaciones de la empresa demandada, puesto que sus funciones la obligaban a moverse de un lugar a otro, tal y como fue precisado por los declarantes.

En ese orden de ideas, coincide la Sala con la posición expresada en primera instancia, en razón de lo cual se confirmará la declaración de la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre la demandante y la empresa demandada.

**INDEMNIZACIÓN MORATORIA:** La indemnización moratoria, en los términos del artículo 65 del C.S.T., es la retribución que tiene derecho a recibir el trabajador cuando su empleador incurre en mora del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas al momento de la terminación del contrato laboral, siempre que su conducta no esté exenta de buena fe. Esta indemnización consiste en una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. Dicha norma sufrió una modificación sustancial con la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, para aquellos trabajadores que ganaron más de un salario mínimo en vigencia del contrato, en los siguientes términos:

**i)** Dispuso que el pago de un día de salario por cada día de retardo tiene como límite 24 meses y a partir del mes 25 el empleador solo está obligado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria -ahora Financiera- calculados sobre la obligación insoluta; y,

**ii)** Es indispensable que el trabajador haya presentado la demanda ante la justicia ordinaria laboral dentro de los 24 meses siguientes contados a partir de la finalización del vínculo laboral, pues de lo contrario el empleador tan solo estará obligado a pagarle intereses moratorios a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique[[1]](#footnote-1).

Respecto a las causales exonerativas de dicha sanción, en los artículos 65 del C.S.T. y 99 de la Ley 50 de 1990[[2]](#footnote-2), no se acuña la expresión “buena fe” y no hay manera de colegir de su contenido que obrando de tal manera el empleador puede librarse del pago de la sanción allí consagrada contra los empleadores morosos del pago de salarios y prestaciones. No obstante ello, la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos ha indicado que esta indemnización solo es aplicable cuando se compruebe la mala fe del empleador al momento de incumplir con el pago de salarios y la liquidación de prestaciones de un contrato laboral, pues según el alto tribunal, **la condena a esta indemnización no puede ser automática, pues** **su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador**, para determinar si actuó de buena o mala fe.

Dicha buena fe alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, 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 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 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.

A propósito del concepto de buena fe, en varias oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado, y en la sentencia de marzo 16 de 2005, expediente 23987, indicó:

*“La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud", como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223).*

En ese orden de ideas, de las pruebas practicadas en el proceso debe emerger claramente 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, máxime cuando este afecta gravemente los ingresos del trabajador que pierde su trabajo y que, por consiguiente, requiere de los recursos provenientes de su liquidación para enfrentar la condición cesante. Y aunque no es lo mismo equivocarse honradamente que causar un daño de manera deliberada, la culpa lata (es decir, aquella que deviene de la negligencia o falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones del agente) es más justificable cuando proviene de un lego que de un especialista, pues este último generalmente se equivoca no por ausencia de conocimiento sino por falta de diligencia y cuidado.

En ese orden de ideas, lo cierto es que la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre la demandante y la empresa demandada no ofrecía mayores dudas. Desde todo punto de vista no aparece lógico que alguien a quien se le entrega la coordinación hospitalaria de una empresa prestadora de servicios de salud, pueda prestar dicho servicio con total autonomía o prescindiendo del cumplimiento de horarios, lo que quedó demostrado era que la prestadora del servicio estaba subordinada al director de COSMITET, quien debía rendirle informes; que estaba obligada a asistir a las reuniones programadas por la empresa y que actuaba en representación de la misma ante las diferentes IPSs que le prestaban servicios. Luego entonces, había verdaderas razones de peso para afirmar que la demandada no actuó de buena fe y que más bien pretendió burlar los derechos laborales de la trabajadora encubriendo una verdadera relación laboral bajo el ropaje de un contrato de prestación de servicios, razón suficiente para imponerle la sanción prevista en el artículo 65 del C.S.T.

Corolario de lo anterior, se condenará al pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de salarios y prestaciones, la cual se reduce en este caso al pago de intereses moratorios sobre el saldo insoluto de las prestaciones calculadas en primera instancia, a partir del 28 de diciembre de 2011 y hasta que se haga efectivo el pago, puesto que la demandante se tomó mucho más veinticuatro (24) meses para promover sus pretensiones ante la justicia laboral.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA (RISARALDA)**, **SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia objeto del recurso de apelación, ORDENANDO a la demandada el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia financiera, sobre las prestaciones sociales insolutas calculadas en primera instancia**,** a partir del 28 de diciembre de 2011 y hasta la fecha en que se haga efectivo el pago.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia.

**TERCERO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la demandada.

**NOTIFICACIÓN SURTIDA EN ESTRADOS. CÚMPLASE** y **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

1. De acuerdo a la sostenida interpretación de la C.S.J., que al respecto ha indicado: *“(…) cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación(…)”.* (Dicha línea jurisprudencial se puede consultar en la sentencia del 6 de mayo de 2010 con radicado 36577, reiterada entre otros pronunciamientos en la sentencia del 3 de mayo de 2011 radicación 38177) [↑](#footnote-ref-1)
2. Que consagra una sanción similar a la del artículo 65 del C.S.T. ante la falta de consignación de las cesantías. [↑](#footnote-ref-2)