



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoría Sala de Casación Laboral

#### RELEVANTE

##### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 91860
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL3070-2023</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE CASACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 16/08/2023
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Código Sustantivo del Trabajo art. 24, 65 y 99 / Código General del Proceso art. 191 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 61 y 66A

#### ASUNTO:

La accionante solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la demandada del 1.º de febrero de 2010 al 3 de junio de 2016, con un salario promedio base en el último año de \$19.356.436. En consecuencia, requirió que se condene al pago de cesantías, sus intereses y las «primas»; las indemnizaciones por despido sin justa causa y las moratorias por falta de pago de las prestaciones sociales, de intereses a la cesantía y por no consignación de las cesantías a un fondo. Asimismo, pidió la devolución de los descuentos por retención en la fuente y aportes en salud, pensión y ARL.

Explicó que en este caso existió un contrato de trabajo, toda vez que: (i) cumplía un horario fijado y en turnos programados por Comfandi o la Clínica Amiga, a tiempo completo, entre 8 y 18 horas seguidas, pues debía cubrirse todo el servicio, y en el último contrato pactó disponibilidades nocturnas; (ii) ejercía labores propias del objeto social de la entidad, bajo las órdenes de jefes inmediatos, ello incluía la capacitación continuada al personal a cargo y profesionales de distintas áreas, programación de los turnos de estos, calcular el promedio de la productividad de cada médico y autorizar o negarles permisos, interconsultas provenientes de otros servicios, cumplir indicadores institucionales, protocolos de manejo vigentes, la ley de riesgos profesionales y todas las normas de bioseguridad, y garantizar la rentabilidad financiera y social del servicio; (iii) su prestación de servicio era personal pues se prohibía la subcontratación; (iv) utilizaba los instrumentos y «ambientes propios» de la accionada, no podía usar botas ni batas médicas de otras instituciones, y para su ingreso usaba tarjeta inteligente y carné de Comfandi; y (v) asistía a capacitaciones de obligatorio

cumplimiento y puntual asistencia.

**PROBLEMA JURÍDICO I:**

La Sala debe resolver si el Tribunal incurrió en los desatinos fácticos endilgados por la censura, al considerar que: (i) entre las partes existió un contrato de trabajo, y (ii) eran procedentes las indemnizaciones moratorias consagradas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

**PROBLEMA JURÍDICO II:**

Le corresponde a la Sala resolver si el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo contempla que en el evento en que la demanda se presente 24 meses después de terminarse el contrato de trabajo, únicamente deben ordenarse intereses moratorios a partir del mes 25 y hasta el pago efectivo de la deuda laboral.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al declarar el contrato de trabajo entre las partes y establecer que la demandante estaba integrada en la estructura organizacional de la institución prestadora de servicios, en tanto ejercía funciones continuas de coordinación de actividades en un área especializada, de lo cual la entidad disponía ampliamente a fin de garantizar la productividad y cubrimiento cabal de su servicio, y se beneficiaba en gran medida, pues la trabajadora laboraba de tiempo completo, en tanto debía cubrir todo el servicio asignado siendo, además, clave en la implementación de los protocolos que ayudó a diseñar -la disponibilidad era indicativo de subordinación-

**Tesis:**

«[...] en lo que toca a la posibilidad de ceder a terceros la función acordada en el contrato civil celebrado, no debe olvidarse que la a quo consideró que el representante legal de la accionada confesó clara y enfáticamente que la demandante no podía delegar sus funciones de coordinación que estaba desplegando (record 2:46:55 a 2:47:19), aspecto que la demandada no cuestionó en su alzada. Así, al quedar incólume dicha premisa en atención al principio de consonancia -artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-, el Tribunal descartó en su análisis que la posibilidad de ceder el contrato fuese una condición que rompiera el elemento intuito personae.

Por otra parte, en relación con los documentos de folios 112 a 126, estos no dicen nada distinto a lo que advirtió el juez plural, esto es, que la actora solicitaba permisos para ausentarse del servicio y otros médicos se los requerían a ella directamente con copia para su conocimiento.



Asimismo, no puede afirmarse que el Tribunal valoró de forma descontextualizada el correo de 10 de abril de 2014 (f.º 163) solo porque en otros mensajes electrónicos, particularmente los obrantes a folios 164 a 167 y de 15 de abril de 2014 no estuviera mencionada o involucrada la demandante. Nótese que, aun siendo esto cierto, el contenido de la prueba apreciada en el fallo evidencia que a la accionante efectivamente le encomendaron “poner en conocimiento al grupo de radiología la acción de mejora producto del análisis del evento adverso (...)”, por lo que es razonable que el ad quem hubiese concluido que ello era congruente con las declaraciones de Diego Fernando Soto Lenis, María Sthefanía Rengifo Correa y Juan Carlos Martínez Salazar, de las cuales, recuérdese, extrajo que la actora en su función de coordinación estaba obligada a acatar los protocolos establecidos por la demandada.

Por su parte, los documentos de folios 127 a 162 tampoco se advierten mal valorados, pues en efecto refieren la programación de turnos y horarios del servicio, a fin de garantizar la productividad en su ejecución. Ahora, si bien algunos de los cuadros no refieren a la demandante o quién los elaboró, esto en modo alguno configura un desatino de apreciación, pues no debe olvidarse que el Tribunal los valoró en conjunto con evidencias como los referidos documentos de folios 112 a 126 y en especial los testimonios recaudados, de los cuales infirió que aquella efectivamente realizaba dicha programación e incluso los demás radiólogos le solicitaban permisos para apartarse de tal programación.

[...]

En cuanto a la comunicación de mayo de 2015 (f.º 111), dirigida por la demandada a la accionante, se advierte que efectivamente este elemento de juicio acredita un requerimiento para que esta rinda un reporte sobre las actividades realizadas en un año y presente los planes académicos para la clínica, así como “un ofrecimiento de nuestras clínicas para sus actividades particulares como especialista”, aspectos que la censura destaca como indicios de autonomía.

Sin embargo, la Sala advierte que este documento también señala que “Se trata de algo que queremos construir juntos y bajo mutuo acuerdo de tal manera que hagamos de este escenario algo que nos brinde cada vez mejor proyección profesional, administrativa y humana”. A criterio de la Corte, visto de forma integral este documento, lejos de evidenciar una actividad autónoma de la profesional, o que implique un trabajo colaborativo en conjunto con beneficios solidarios y colectivos, como pretende darlo a entender la censura, en realidad ratifica la importancia que el trabajo de la actora tenía para las necesidades administrativas y profesionales de la institución médica, del cual esta disponía permanente y continuamente.

En otros términos, se trata de una clara manifestación de un verdadero empleador que pretende generar un sentido de pertenencia y compromiso en la trabajadora, no para un beneficio estrictamente colectivo, sino para satisfacer necesidades administrativas y profesionales de la entidad.

Por tanto, la conclusión del Tribunal no es ajena a lo que razonablemente puede extraerse del documento, pues efectivamente acredita que la labor de coordinadora de radiología estaba plenamente integrada en la organización de la compañía y la accionada ejercía subordinación.

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

Adicionalmente, de cara al análisis de las demás pruebas denunciadas, es importante subrayar que la Corte ha descartado que el simple hecho de que la persona trabajadora ejerza una profesión calificada, como la de médico, implique por sí mismo su independencia y autonomía en el trabajo. La independencia técnica que tienen estos profesionales no anula de plano la subordinación del empleador, dado que este puede ejercerla, como en este caso lo advirtió el Tribunal, exigiendo la disponibilidad de la trabajadora o integrando su capacidad de trabajo según sus necesidades organizativas, pues esto implica que aquella no goce de una libre disposición de su tiempo de trabajo.

Teniendo claros los anteriores derroteros, al apreciar la demanda y el interrogatorio de parte la actora, para la Sala de ningún modo extraen, y menos de forma ostensible, que aquella hubiese incurrido en una confesión que, en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso, le implique consecuencias jurídicas adversas o que favorezcan a la contraparte.

Sobre este particular, lo primero que hay que destacar es que el Tribunal no pasó por alto hechos como que la demandante cumplía una labor de coordinación y planeación de actividades, implementaba los protocolos de atención de pacientes y que en ese marco organizativo se sustituían entre



los médicos radiólogos a fin de cumplir la programación del servicio, aspectos que ciertamente no solo se evidencian efectivamente de la declaración de parte de la actora, sino de las demás pruebas calificadas hasta ahora analizadas, así como del testimonio de María Sthefania Rengifo Correa, de quien el Tribunal esclareció que esos acuerdos entre médicos realmente se acordaban para salir a vacaciones.

En otros términos, todos los hechos que destaca la censura como supuestamente confesados por la actora, hacen parte de los enunciados fácticos de la sentencia impugnada y no los ignoró el Tribunal. Lo que ocurre es que, contrario a lo que concluye la recurrente, dichos supuestos fueron vitales para que el ad quem se convenciera de que la actora era subordinada, en la medida en que despejaron una realidad consistente en que los médicos radiólogos debían cumplir imperativamente la programación que ella les entregaba en su calidad de coordinadora, en estricto acatamiento de los protocolos de la entidad que la propia accionante colaboró en diseñar e implementar, lo que a juicio de la Corte permite concluir razonablemente que la demandante, lejos de ser autónoma, estaba efectivamente integrada en el esquema organizativo de la entidad.

Por otra parte, si bien la actora no indicó que recibía órdenes o instrucciones por parte de la enfermera jefe, sí señaló que “ella estaba pendiente del cumplimiento, estaban pendientes de la productividad y del cumplimiento de las 200 horas de la productividad de los horarios, que estuviéramos, que no saliéramos a almorzar, que no llegáramos tarde, todo eso lo supervisaban las jefes y a través de las enfermeras jefes del servicio”.

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

Y respecto a que la actora aceptó que prestaba servicios a terceros, adviértase que tampoco fue un hecho desconocido por el Tribunal; lo que ocurre es que este indicó que ello no desvirtuaba que “cuando cumplía con su jornada laboral para la demandada no estuviese subordinada”, premisa que se ha mantenido incólume en casación, por lo que al respecto tampoco se evidencia un desafuero fáctico.

Además, el hecho de que la accionante haya reconocido en la demanda inicial que “nunca presentó disponibilidad” (hecho 16), para la Sala, aunque ello en realidad lo afirmó para enfatizar que laboraba en tiempo completo en tanto debía cubrir todo el servicio asignado, en todo caso, el que no haya prueba de haber ejercido esos turnos no es un supuesto que incida en la decisión del Tribunal, dado que lo importante es que se haya acreditado ese pacto de disponibilidad, y no como tal su ejecución. El solo compromiso de disponibilidad ya implicaba que la trabajadora viera limitado su tiempo de vida, lo cual es indicativo de subordinación (CSJ SL13020-2017) y tiene consecuencias económicas desde el punto de vista del derecho del trabajo (CSJ SL5584-2017).

En el contexto explicado, para la Sala las pruebas denunciadas razonablemente acreditan que la demandante estaba integrada en la estructura organizacional de la demandada, en tanto ejercía funciones continuas de coordinación en un área especializada, de lo cual la entidad disponía ampliamente a fin de garantizar la productividad y cubrimiento cabal de su servicio, y se beneficiaba en gran medida, pues contaba con disponibilidades nocturnas y de fines de semana y la actora fue clave en la implementación de los protocolos .

Como no se evidenció un error de hecho en prueba calificada, la Corte no puede abordar los testimonios acusados.

Conforme a lo expuesto, se concluye que el Tribunal no incurrió en los desatinos fácticos endilgados por la censura, al declarar el contrato de trabajo entre las partes, de modo que se desestima la acusación».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT** - Según la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la integración del trabajador en la organización de la empresa

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN** - Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -médico-, lo cual no significa que se constituya una regla general en la que siempre se consideren independientes o autónomos

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar acreditada la ausencia de buena fe



del empleador, pues el acervo probatorio demostró razonablemente que la entidad demandada disfrazó una verdadera relación laboral durante casi seis años mediante contratos de prestación de servicios profesionales, y era consciente de los resultados que obtenía aun evadiendo la relación laboral

**Tesis:**

«ii) Procedencia de las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990

Las sanciones moratorias consagradas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, que den cuenta de que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de las acreencias laborales que transmite el trabajo humano.

En este asunto, los argumentos que expuso la accionada para defender la inexistencia del contrato de trabajo entre las partes, lo hace para indicar que tuvo razones atendibles que lo llevaron a no reconocerle los derechos laborales que le asistían a la accionante.

Para la Sala ello no es suficiente, en primer lugar, pues tal y como lo estimó el Tribunal y también lo ha establecido la jurisprudencia de esta Corte (CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 44370, CSJ SL9641-2014, CSJ SL1920-2019 y CSJ SL2858-2022), no basta con aludir a la existencia de contratos de prestación de servicios para persuadir que actuaba bajo la consciencia de que lo vinculaba una relación estrictamente civil o comercial, dado que es necesario analizar todo el haz probatorio para determinar si efectivamente existen argumentos valederos.

Y en segundo lugar, justamente porque el análisis de las evidencias calificadas que acusó la censura, en realidad acreditaron que esta se beneficiaba conscientemente del trabajo subordinado de la accionante, al punto que era una pieza clave en la coordinación de las actividades que ofrecía en el área de imagenología, contaba con disponibilidades nocturnas y de fin de semana, y le exigía cumplimiento de los turnos y horarios que programaban.

Por tanto, no se advierte que el Tribunal hubiese cometido un desatino fáctico ostensible en la valoración de las pruebas denunciadas, dado que demostraban razonablemente que la accionada disfrazó una verdadera relación laboral durante casi 6 años mediante contratos de prestación de servicios profesionales, y era consciente de los resultados que obtenía aun evadiendo la relación laboral.

Conforme a lo expuesto, el cargo es infundado».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » PRESUNCIÓN** - La sola existencia de contratos de prestación de servicios firmados por las partes no es suficiente para derruir la presunción legal

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA** - La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » LIQUIDACIÓN** - Si la terminación del contrato ocurre después de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 y transcurridos veinticuatro meses el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar intereses moratorios a partir de la misma terminación del vínculo hasta que el pago se verifique -trabajador con salario superior al SMLMV-

**Tesis:**

«[...] el inciso 1.º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que concretamente cuestiona la censura, señala:

“1. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente: Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria (o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial) , el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.

En este asunto, tal y como no se discute en casación, la accionante devengaba un salario superior al mínimo legal y demandó después de 24



meses. Al respecto, la Corte ha considerado reiteradamente que en ese caso se deben ordenar intereses moratorios desde la terminación del contrato de trabajo y hasta el pago efectivo de la deuda laboral (CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577, CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 38177, CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 46385, CSJ SL16280-2014, CSJ SL10632-2014, CSJ SL2805-2020 y CSJ SL1005-2021)».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » LIQUIDACIÓN** - El artículo 65 del CST, establece un límite temporal a la indemnización moratoria que reclaman los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo legal mensual, sin embargo dicho límite no consiste en impedir el acceso a una consecuencia moratoria por los primeros veinticuatro meses en caso de que se reclame con posterioridad a este plazo, pues ello desampara al trabajador e implica que el empleador no asuma ninguna consecuencia jurídica pese a actuar de mala fe en el impago de salarios y prestaciones

**Tesis:**

«[...] para darle respuesta a los argumentos del cargo, basta reiterar que en la sentencia CSJ SL16280-2014 la Corporación descartó que el reclamo inoportuno del trabajador implique que el empleador solo deba pagar el capital por el saldo de la deuda laboral sin imposición de ninguna sanción, e intereses moratorios desde el mes 25, tal y como lo propone la acusación.

Lo anterior, toda vez que una interpretación sistemática de la norma evita “arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio”, lo cual desconocería derechos mínimos del trabajador -artículo 53 de la Constitución Nacional.

Efectivamente la intención del legislador al modificar el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, fue establecer un límite temporal a la indemnización moratoria que reclamaran los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo legal mensual vigente establecido por el Gobierno Nacional, pues consideró que cuando lo hacían de forma inoportuna se traducían en condenas cuantiosas para el empleador “debido a la lentitud de la justicia”.

Sin embargo, dicho límite no consistió en impedir el acceso a una consecuencia moratoria por los primeros 24 meses en caso de que se reclame con posterioridad a este plazo, pues ello sí resultaría desproporcionado en tanto desampararía al trabajador e implicaría que el empleador no asuma ninguna consecuencia jurídica pese a actuar de mala

fe en el impago de salarios y prestaciones, tal y como lo refirió esta Sala en la referida sentencia CSJ SL16280-2014, en armonía con la sentencia CC C-781-2003».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES** - Diferencia de la indemnización moratoria con la indexación

**Tesis:**

«[...] para la Sala tampoco es admisible afirmar que la indexación es la fórmula que estableció el legislador para reparar el daño que puede ocasionarse en ese primer periodo de 24 meses cuando no se reclama en este término, como lo alega la censura. Lo anterior, en primer lugar, porque así no se extrae del contenido y alcance de la norma, y en segundo lugar, dado que desconoce que si bien la indemnización moratoria “incluye los perjuicios concernientes a la devaluación de la moneda que derivan del no pago oportuno de las acreencias laborales que da lugar a ella” (CSJ SL807-2013 y CSJ SL9641-2014), adicionalmente es la medida que el legislador previó para prevenir y reprimir esa conducta omisiva del empleador, lo cual es ajeno a la finalidad de la indexación, que se sustrae a enfrentar el deterioro económico que pueden sufrir los dineros adeudados por el simple paso del tiempo.

En consecuencia, el cargo es infundado».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO** - El juez está facultado para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros

**Tesis:**

«(i) De la existencia del contrato de trabajo

La Sala advierte de entrada que es infructuoso que la recurrente enfatice que el Tribunal desconoció el contenido integral de los contratos de prestación de servicios, bajo el argumento que en ellos se pactó: (i) su cesión a terceros con autorización de Comfandi y, (ii) la autonomía en la implementación de protocolos de atención a pacientes y en la coordinación de los horarios o turnos de actividades de una manera en que no interfiriera con los servicios que prestaba a terceros, y por esta vía señalar que permitían desvirtuar la presunción legal de subordinación prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, toda vez que el Tribunal se apartó de lo formalmente contratado y explicó lo que realmente ocurrió en el desarrollo de la relación laboral, análisis que lo llevó a darle mayor crédito a otros elementos de convicción



que le mostraron que el vínculo era subordinado. Esta actuación está en la esfera de su autonomía judicial y libre formación de su convencimiento (artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, CSJ SL4514-2017) y configura una correcta aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, que es cardinal en el análisis de este tipo de casos».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO** - En el recurso de casación el yerro fáctico debe ser manifiesto, ostensible y evidente para destruir la presunción de legalidad y acierto que ampara la sentencia

**Tesis:**

«Sea lo primero destacar que el error de hecho en casación se configura cuando este es manifiesto o evidente, lo que se advierte cuando el Tribunal establece de la prueba un supuesto que no indica o ignora apreciar un elemento de convicción que era a todas luces relevante para la definición fáctica del litigio, con plena incidencia en la aplicación indebida de la norma sustancial que regula el asunto en concreto.

Además, dichos desafueros probatorios deben provenir de medios de convicción calificados, estos son, el documento, la confesión judicial e inspección judicial -artículo 7.º de la Ley 16 de 1969-, y solo si se acredita un error fáctico en estos, es viable abordar los que no tienen ese carácter, como los testimonios».

**RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA** - En el recurso de casación el ad quem no puede incurrir en yerros fácticos o jurídicos sobre aspectos de los que no hizo pronunciamiento alguno

**Tesis:**

«[...] si bien la censura parece sugerir que dichas pruebas acreditan un trabajo discontinuo de la actora, la Sala no puede pronunciarse al respecto, pues recuérdese que la a quo consideró que el servicio se presentó de forma continua y permanente, punto que la recurrente no controvertió en la alzada. Así, no le puede endilgar un error al Tribunal sobre un tema que este no resolvió por el ámbito de competencia que se fijó en la apelación (CSJ SL646-2013 y CSJ SL196-2019)».

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante al reiterar que la disponibilidad es un indicio de subordinación:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO > CONVENIOS DE LA OIT - Según la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los

indicadores de la relación de trabajo es la integración del trabajador en la organización de la empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > ELEMENTOS ESENCIALES > SUBORDINACIÓN > ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al declarar el contrato de trabajo entre las partes y establecer que la demandante estaba integrada en la estructura organizacional de la institución prestadora de servicios, en tanto ejercía funciones continuas de coordinación de actividades en un área especializada, de lo cual la entidad disponía ampliamente a fin de garantizar la productividad y cubrimiento cabal de su servicio, y se beneficiaba en gran medida, pues la trabajadora laboraba de tiempo completo, en tanto debía cubrir todo el servicio asignado siendo, además, clave en la implementación de los protocolos que ayudó a diseñar -la disponibilidad era indicativo de subordinación-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > ELEMENTOS ESENCIALES > SUBORDINACIÓN - Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -médico-, lo cual no significa que se constituya una regla general en la que siempre se consideren independientes o autónomos

**SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:**

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: GERARDO BOTERO ZULUAGA

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR