

TEMA: ACREDITACIÓN DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO - Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, de manera que quien se opone a la declaratoria de ello y de sus consecuencias, debe derribarla probando que tal relación estuvo exenta de subordinación jurídica. /

HECHOS: El demandante pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo con la ORGANIZACIÓN MÉDICO ODONTOLÓGICA NACIONAL INTEGRADA S.A- OMNISALUD S.A, desde el 10 de octubre del 2011 hasta el 10 de mayo de 2014. Igualmente solicita que se declare que el contrato terminó de manera injusta e ilegal y por causas atribuibles al empleador.

TESIS: (...)para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: i) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, ateniendo a que se trata de un contrato celebrado en razón a la persona -intuitu personae-; ii) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, con la consecuente obligación del trabajador de acatar estas directrices; y iii) Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo 23, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (...). (...) Además, no puede perderse de vista que en el artículo 24 del CST modificado por el artículo 2° de la Ley 50 de 1990, se dispone expresamente que “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, de manera que una vez demostrada la prestación personal del servicio se activa la presunción de que esta se ejecutó bajo los parámetros de un contrato de trabajo, lo que obliga a quien se opone a la declaratoria de ello y de sus consecuencias, a derribarla probando que tal relación estuvo exenta de subordinación jurídica, como se ha precisado reiteradamente por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL16528-2016, SL 2608-2019, SL4444-2019 y SL2736-2020. sobre este aspecto, se puntualizó: «...De lo anterior se extrae que, probada la prestación personal del servicio, la subordinación se presume. (...). (...) Así, ante la diversidad de posturas entre las deponentes en relación con estos aspectos referidos al cumplimiento de órdenes y jornada, en criterio de esta Corporación la demandada no logra desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo. De manera que, aunque se allegaron al plenario unos CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS y uno de ALIANZA ESTRATÉGICA, no hay que estarse a las denominaciones que una o ambas partes les den a esos vínculos o atenerse a los rótulos que aparecen en los documentos que se crean, sino en la naturaleza misma de la relación y la forma cómo se ejecutaron las prestaciones para hallar lo esencial del contrato. Desde esa perspectiva, precisamente el artículo 53 superior prevé como uno de los principios mínimos fundamentales, el de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales que busca proteger el derecho al trabajo y las garantías laborales, sin interesar la denominación o calificación otorgada a la vinculación, es decir, su intención es que prevalezca la relación laboral sobre las apariencias

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 03/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

CASACIÓN.



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, tres (03) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MAURICIO ARIAS MERINO
DEMANDADA: ORGANIZACIÓN MÉDICO ODONTOLÓGICA NACIONAL INTEGRADA S. A. –
OMNISALUD S. A.
RADICADO: 05001 31 05 014 2014 01273 01
ACTA N°: 61

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**, **LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE** y **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede pronunciarse en virtud de los recursos de apelación tanto de la parte actora como de la demandada, en el proceso promovido por **MAURICIO ARIAS MERINO** en contra de la **ORGANIZACIÓN MÉDICO ODONTOLÓGICA NACIONAL INTEGRADA S. A. – OMNISALUD S. A.** frente a la sentencia con la cual el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín finalizó la primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 61** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El DEMANDANTE pretende con este proceso se declare la existencia de un contrato de trabajo con la ORGANIZACIÓN MÉDICO ODONTOLÓGICA NACIONAL INTEGRADA S. A. – OMNISALUD S. A. desde el 10 de octubre de 2011 hasta el 10 de mayo de 2014. Igualmente solicita que se declare que el contrato se terminó de manera injusta e ilegal y por causas atribuibles al empleador. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, además de las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST, así como a las costas del proceso.

1.2. CONTESTACION²

La demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones manifestando, en síntesis, que: Entre las partes no existió ningún vínculo de carácter laboral, inicialmente

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 02, Páginas 2 a 5

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 05, Páginas 1 a 14

se suscribió un contrato de Prestación de Servicios y posteriormente uno de Alianza Estratégica, el actor siempre prestó sus servicios de odontólogo de forma independiente, con plena autonomía y sin la existencia de subordinación alguna. Si bien los consultorios y equipos eran de propiedad de la demandada y los pacientes eran agendados directamente por la clínica, pero de acuerdo a la disponibilidad del odontólogo y del paciente. El demandante no estaba sometido a un horario en atención a las condiciones mismas de su profesión liberal. No es cierto que se le asignara un carnet y uniforme, lo que realmente ocurrió es que el actor adquirió mediante compra un atuendo para respetar la imagen corporativa de la Alianza Estratégica. El demandante no tenía que cumplir metas mensuales, tampoco recibía órdenes de administradores o jefes de la demandada, ni debía pedir autorización alguna para ausentarse del lugar de trabajo.

Propuso como excepciones: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN y la de BUENA FE DE LA DEMANDADA Y MALA FE DEL ACTOR.

1.3. SENTENCIA³

En audiencia del **01 de agosto de 2016**, el Juez Catorce Laboral del Circuito de Medellín toma las siguientes decisiones: **PRIMERO**: DECLARAR que, en virtud del principio constitucional y legal de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, los contratos de prestación de servicios y de alianza estratégica suscritos entre el señor Mauricio Arias Merino y OMNISALUD S. A. configuran una verdadera relación de índole laboral desde el **11 de octubre de 2011 y hasta el 28 de abril de 2014**, la cual terminó de manera justificada por la parte accionada. **SEGUNDO**: CONDENAR a OMNISALUD S. A. a pagar en favor del demandante a título resarcitorio los siguientes conceptos laborales: Cesantías, \$8.627.240; Intereses a las Cesantías, \$1.035.269; Vacaciones, \$4.927.788; Prima de Servicios, \$9.647.430; Reembolso pagos Seguridad Social, \$992.732. **TERCERO**: DECLARAR fundada la excepción de INEXISTENCIA DE LAS DEMÁS OBLIGACIONES RECLAMADAS y en tal virtud se absuelve a OMNISALUD S. A. del pago de la prosperidad de las demás pretensiones impetradas en la demanda. **CUARTO**: CONDENA en costas a la demandada.

1.4. RECURSOS DE APELACIÓN

1.4.1. RECURSO PARTE DEMANDANTE (Minuto: 1:44:47)

La inconformidad se contrae a dos aspectos: i) Frente a la **indemnización por despido injusto** señala que está acreditado el despido con la carta de terminación correspondiéndole a la demandada acreditar la justicia o la existencia de los supuestos hechos con los que terminó el vínculo con el demandante, de lo que no obra prueba. ii) Y frente a la **indemnización moratoria**, indica que el análisis

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 05, Páginas 54 - 57

efectuado en la providencia y la prueba del proceso conlleva a predicar la mala fe de parte de la entidad desde el principio, que pretende blindarse con ese tipo de artimañas pues basta constatar el objeto social de la empresa para saber que precisamente una de sus funciones primordiales es la prestación de los servicios odontológicos y el que no haga uso de contratos de trabajo para quienes le prestan sus servicios con el único objeto de no pagar prestaciones sociales y demás obligaciones laborales, es prueba más que suficiente de su mala fe. Cita la sentencia SL-10546 de 2014, Rdo. No. 41839 de la CSJ.

1.4.2. Recurso demandada (Minuto: 1:49:50)

Se solicita la revocatoria de la sentencia, cuestionando el análisis del acervo probatorio, señalando básicamente lo siguiente: **i)** La valoración del A quo se basa simplemente en el clausulado del contrato de Alianza Estratégica dejando aparte el material probatorio restante, es decir, los testimonios (exceptuando lo manifestado por la señora Carolina Congote quien manifestó tener una animadversión con el representante legal) y los interrogatorios de parte, para dilucidar la existencia de un contrato realidad, concretándose a realizar el análisis de una sentencia y una norma en forma general pero nunca bajo las premisas del caso concreto, insistiendo en que éste debió dirigirse a determinar si existió o no un contrato realidad con todas y cada una de sus características. **ii)** Así, hace énfasis en algunas afirmaciones del demandante en el interrogatorio, de las testigos Amparo Aponte, Catalina Hernández y Ana Cristina Delgado haciendo énfasis en las afirmaciones de ésta última referidas a que trabajar bajo esas circunstancias era lo mejor que le podía pasar a los profesionales de la odontología. **iii)** Le resulta paradójico que se analice un contrato de Alianza Estratégica del 15 de octubre de 2013 y se imponga una sanción al demandado por toda la relación contractual desde el 02 de enero de 2012, no entendiendo la sistemática del asunto, y destaca que se falla extra-petita en cuanto a los reembolsos de seguridad social de salud y pensión, tema que no pudo ser debatido en el proceso por lo que no era dable esta condena. **iv)** Señala que no se tuvo en cuenta el conocimiento que tenía el profesional al momento de suscribir los contratos de prestación de servicios y de alianza estratégica, quien conocía lo que estaba realizando y sabía qué era lo que más se adecuaba a sus pretensiones en el tema económico y de libertades contractuales. Y agrega que de la prueba recolectada se denota la plena libertad del odontólogo demandante, no recibía órdenes, tenía plena autonomía para prestar sus servicios, se podía ausentar, lo mejor para él era ese tipo de contratación, por lo que resulta de manera paradójica siendo una víctima. **v)** Concluye así que jamás se probó la existencia de un contrato laboral, que existe plena prueba que desvirtúa la presunción de dicho contrato y finalmente solicita se revise el promedio sobre el cual se liquidan las pretensiones porque al hacer el ejercicio matemático correspondiente se obtiene uno diferente.

2. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia⁴, el apoderado de **OMNISALUD S. A.** intervino oportunamente para reiterar los planteamientos del recurso⁵, insistiendo en el presente asunto no se configuraron los elementos esenciales de un contrato de trabajo tal como lo afirma la parte demandante, sino que por el contrario se desvirtuó por completo su existencia, que tal situación fue demostrada con apoyo a pruebas arrimadas al proceso de forma diáfana, pues en su sentir, lo que aquí se probó fue la existencia de un contrato de prestación de servicios y de alianza estratégica, en los que no medió subordinación alguna, y donde el demandante siempre actuó de manera independiente, autónoma y bajo el imperio de su propio conocimiento, habilidades y destrezas.

Pues bien, **la competencia de la Sala está dada por las materias de los recursos de apelación**, por lo que corresponde determinar si a pesar de los contratos de naturaleza civil celebrados entre las partes, en el proceso se encuentra acreditada la existencia de un vínculo laboral. En caso afirmativo, se verificará la procedencia de las condenas a indemnización por despido injusto e indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST; si resulta ajustado a derecho el valor de las condenas por conceptos de prestaciones sociales y vacaciones a partir de las sumas pagadas cada mes conforme lo acreditado en el proceso. Y si resulta procedente la condena a devolución de lo pagado por el actor por concepto de seguridad social.

3. SE ACREDITA LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: LA DEMANDADA NO DESVIRTUÓ LA PRESUNCIÓN CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 24 DEL CST.

Para efectuar el análisis debe partirse de una premisa clara: En la demanda se afirma que **MAURICIO ARIAS MERINO** prestó el servicio para **OMNISALUD S. A.** desde el **10 de octubre de 2011** hasta el **10 de mayo de 2014** de manera ininterrumpida y subordinada pese a que se suscribieron dos contratos de prestación de servicio y uno de alianza estratégica. En la respuesta la pasiva acepta que prestó sus servicios indicando que el actor se obligó a cumplir unas funciones para con el contratante sin que en momento alguno se configurara una relación de carácter laboral, se hizo énfasis en que entre las partes mediaron dos contratos, uno de prestación de servicios y otro de alianza estratégica y siempre se desarrolló la labor de manera autónoma e independiente.

⁴ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 03, Página 1

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 056, Páginas 1 a 12

El Juez de instancia acogió la tesis de la activa y al valorar la prueba documental, los interrogatorios de parte y testimonios recaudados se inclinó por declarar la existencia de una relación laboral que tuvo lugar entre el **11 de octubre de 2011 y el 28 de abril de 2014** con un salario promedio de **\$3.386.921**. Así, condenó al pago de prestaciones sociales, vacaciones, al reintegro de los aportes realizados a la seguridad social, pero absolvió de las indemnizaciones de que tratan los artículos 64 y 65 del CST.

De acuerdo con lo previsto en los **artículos 22 y 23 del CST**, contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y servicios por los cuales se paga al trabajador una remuneración.

Así, para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: **i)** La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, ateniendo a que se trata de un contrato celebrado en razón a la persona *-intuitu personae-*; **ii)** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, con la consecuente obligación del trabajador de acatar estas directrices; y **iii)** Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que trata **el artículo 23**, se entiende que existe contrato de trabajo y **no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.**

Además, no puede perderse de vista que en el **artículo 24 del CST** modificado por el **artículo 2° de la Ley 50 de 1990**, se dispone expresamente que *“Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, de manera que una vez demostrada la **prestación personal del servicio** se activa la presunción de que esta se ejecutó bajo los parámetros de un contrato de trabajo, lo que obliga a quien se opone a la declaratoria de ello y de sus consecuencias, a derribarla probando que tal relación estuvo exenta de subordinación jurídica, como se ha precisado reiteradamente por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la **SL16528-2016**, **SL 2608-2019**, **SL4444-2019** y **SL2736-2020**. En la identificada con **radicado 39600 del 24 abr. 2012**, sobre este aspecto, se puntualizó:

«...De lo anterior se extrae que, probada la prestación personal del servicio, la subordinación se presume.

Por ende, muy poco le sirve al demandado, para exonerarse de las obligaciones propias del contrato de trabajo, **la aceptación de la prestación del servicio de**

manera continua con la sola negativa de la existencia del contrato de trabajo, o la sola afirmación de que se trató de un contrato de distinta naturaleza.

Si el demandado acepta la prestación del servicio, pero excepciona que lo fue mediante un contrato civil, como sucedió en el sub lite, le allana el camino al demandante para ubicarse en el supuesto de hecho contenido en el artículo 24 del CST y ampararse en la presunción de que se trató de un contrato laboral. En cuyo evento, el demandado tiene a su cargo desvirtuar la presunción mediante pruebas que demuestren, con certeza, el hecho contrario del elemento de la subordinación, es decir que la prestación personal del servicio se dio de manera independiente” (negrilla intencional)

Y en la **SL 1639 de 2022** expresó:

Ese pilar se ha desarrollado en tanto **no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia del vínculo laboral,** mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente (**CSJ SL1664-2021**). (negrilla intencional)

Pues bien, para efectuar el análisis la Sala encuentra el siguiente acervo probatorio:

Se adosaron al plenario dos **CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**⁶ suscritos por **CAMILO ANDRÉS ZAPATA VIDAL** actuando como representante legal de **OMNISALUD S. A. S.** y **MAURICIO ARIAS MERINO** el **2 de enero de 2012** y el **2 de enero de 2013** para prestar servicios odontológicos inherentes a la profesión de Odontólogo General, pactándose en la **Cláusula Segunda** que el término del contrato se entenderá abierto en término de tiempo de un año conforme los eventos programados. Se pactó en ambos contratos por concepto de honorarios a pagar un porcentaje del 40% de los ingresos por las ventas realizadas por el demandante.

Y se aportó un **CONTRATO DE ALIANZA ESTRATÉGICA** suscrito entre las mismas partes⁷, el representante legal de Omnisalud S. A. firma en calidad de Aliado Administrativo y el demandante como Aliado Operativo, sin embargo el objeto del contrato se reduce a la prestación del servicio del demandante en su calidad de Experto en Odontología, pactando en la Cláusula Octava que al Aliado Operativo le correspondía el 40% de los ingresos percibidos sobre el total de las ventas realizadas, y reconocería el 40% del costo de los laboratorios y el 100% de los materiales.

En el proceso se recibió la declaración del señor **ARIAS MERINO**⁸ en la que no efectuó confesión alguna en contra, destacando en ella:

⁶ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 05, Páginas 23 a 27

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 05, Páginas 28 a 38

⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – MEDIOS – Cd02 - Minuto: 13:49

¿Indique al despacho si es cierto o no que los dos contratos de prestación de servicios que obran de folios 128 a 143, uno suscrito el 02 de enero de 2012 y el otro el 02 de enero de 2013 y el último el 15 de octubre de 2013 de alianza estratégica fueron suscritos por parte suya? RESPONDIÓ: Si, es mi firma. ¿Indique al despacho si es cierto o no que cuando usted prestó sus servicios para Omnisalud tenía autonomía en el diagnóstico, tratamientos y procedimientos con los pacientes? RESPONDIÓ: Si, es correcto. ¿Indique al despacho si es cierto o no que usted cuando prestaba sus servicios con Omnisalud podía tener un consultorio privado o prestar sus servicios con otras clínicas odontológicas o entidades? RESPONDIÓ: En un principio sí, después con referencia a los horarios no era posible estar en otras entidades. ¿Indique al despacho si es cierto o no que usted cuando prestaba sus servicios para Omnisalud estaba afiliado a la seguridad social como independiente? RESPONDIÓ: Si. ¿Indique al despacho si recibió honorarios por parte de ellos? RESPONDIÓ: Si. ¿Complemente si cuando usted dijo que eventualmente debía ausentarse o tenía alguna causa por la cual no podía prestar el servicio, para reprogramar esas citas usted debía obtener una autorización del personal de Omnisalud, a qué personal o estructura administrativa hacía usted alusión? RESPONDIÓ: Se debía seguir un conducto regular empezando por la coordinadora odontológica a quien se le debía hacer un anuncio verbal y/o escrito para que después se siguiera el conducto supongo que con el representante legal. ¿Indique al despacho si usted no podía asistir a una de las citas con los pacientes qué pasaba? RESPONDIÓ: Se debía informar a la clínica el motivo o la circunstancia por la cual no podía ser atendida y se podía reprogramar nuevamente según la disponibilidad de la clínica en sus horarios y de agendas abiertas. ¿Si usted no iba por eso tenía alguna sanción de índole disciplinario? RESPONDIÓ: Solo llamados de atención verbal. ¿Indique al despacho qué persona le hacía esos llamados de atención y cuando se dio esto? RESPONDIÓ: Eran llamados de atención que se realizaban en las reuniones que se hacían con toda la institución y de parte del representante legal en general quien decía que por favor no ausentarse de la clínica debido a que la ausencia era igual a tiempo que se pierde y que el tiempo era igual a plata. ¿Dijo usted que en un principio usted tenía la posibilidad de ejercer su profesión de manera no exclusiva al contrato que lo obligaba con Omnisalud, y posteriormente por el cúmulo de programaciones se vio impedido a ellos, pero esto fue porque a usted se le anunció en una cláusula contractual que no podía o cómo se hizo esto? RESPONDIÓ: En una reunión se pasó una hoja escribiendo cuál era la disponibilidad horaria para laborar en la institución Omnisalud, y una vez firmado esto, el representante legal conmigo inmediatamente al ver la hora me dijo "ese horario no me sirve", al no servir me vi obligado a dar más tiempo de mis servicios a la institución quedando 100% al servicio de ellos para poder prestar mis servicios como odontólogo. ¿Indique al despacho cuál era la consecuencia de no aceptar esa imposición de mayor tiempo? RESPONDIÓ: Como nunca llegamos al punto de que no se aceptara la propuesta que yo hice, me vi en el derecho de aceptar la contrapropuesta que era de pertenecer el 100% del tiempo a la institución. ¿Indique al despacho si ese 100% que usted dice también tenía un atractivo en cuanto a la contraprestación en dinero por sus servicios, o esto solo implicaba solo un esfuerzo más allá de sus compromisos humanos? RESPONDIÓ: Realmente la contraprestación era: a mayor número de pacientes atendidos y mayores tratamientos también era mayor la contraprestación.

En este contexto se destaca por esta Corporación la importancia de su declaración, debiendo resaltar que a partir de la entrada en vigencia del **artículo 165** del Código General del Proceso se introdujo como medio de prueba **la declaración de parte independiente** a la confesión, lo cual se ve reafirmado en el **inciso final del artículo 191** del mismo estatuto procesal, que previó la posibilidad de valorarla de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas, lo que no va en contravía del principio según el cual a nadie le está permitido fabricar la propia

prueba en su favor, siendo claro que su valoración se está efectuando con el conjunto de las demás declaraciones recaudadas en el plenario y la prueba documental recaudada **(SL 4093-2022)**.

Y varios testigos declararon respecto a la forma como se ejecutó la prestación del servicio del demandante.

CAROLINA CONGOTE VARGAS⁹ manifestó que conoció al demandante porque laboraron juntos al servicio de la pasiva, lo cual tuvo lugar en el año 2013. De este testimonio se destacan las siguientes afirmaciones:

¿Indique al despacho en forma clara y concisa cómo era esa vinculación de ustedes como odontólogos para la demandada? RESPONDIÓ: Nosotros trabajábamos de lunes a sábado, no teníamos supuestamente la libertad de acuerdo a lo estipulado, sino que cumplíamos horarios, incluso ya finalizando era muy radical el cumplimiento del horario de 8:00 a. m. a 6:00 p. m., teníamos la hora del almuerzo, con respecto a las recepcionistas era fijo como muy pendientes estar de la entrada, incluso del señor Camilo llegue a recibir llamadas telefónicas a decir por qué eran las 8:15 a. m. y no había llegado, el jefe directo del que recibíamos las órdenes era el señor Camilo, si teníamos que salir a una cita o alguna necesidad teníamos que pedir permisos los cuales era común que los negara, teníamos vacaciones una vez al año por un período de 15 días, los sábados también se trabajaba de 8:00 a. . a 12:00 m. **¿Indique al despacho en qué lugar prestaban ustedes los servicios?** RESPONDIÓ: teníamos dos sedes en las que compartía trabajo con Mauricio, compartíamos las sedes de Laureles y el Centro, teníamos lunes, miércoles y viernes en unas sedes y los otros días en Laureles, yo compartía con él dos días de semana. **¿Indique al despacho esas sedes eran de quién?** RESPONDIÓ: De Omnisalud, una que queda en el centro – Junín con Ayacucho – allí se prestaban servicios médicos y la parte de odontología, y otra en Laureles que prestan los mismos servicios. **¿Indique al despacho de propiedad de quién eran los equipos que ustedes utilizaban?** RESPONDIÓ: Los consultorios y los equipos de Omnisalud, los materiales los poníamos nosotros. **¿Indique al despacho si a ustedes les cobraban por esos materiales?** RESPONDIÓ: No, esos los comprábamos nosotros, el pago compartido con ellos era la parte del laboratorio. **¿Indique al despacho quién les asignaba los pacientes que ustedes debían atender?** RESPONDIÓ: La clínica como tal. **¿Indique al despacho esos pacientes a quién le pagaban?** RESPONDIÓ: A la clínica. **¿Indique al despacho cómo era esa asignación de pacientes?** RESPONDIÓ: Hay una recepcionista, ella recibe las llamadas y va asignando los pacientes a los distintos odontólogos, ya nosotros recibíamos los pacientes, hacíamos una valoración, la parte del tratamiento y por ende el paciente siempre le paga a la recepcionista. **¿Indique al despacho quién fijaba las tarifas que se le asignaba a los pacientes?** RESPONDIÓ: Eso es un tema demasiado importante en lo siguiente: allá hay una carpeta con las tarifas establecidas, incluso la clínica por radio hace unas promociones, hacen descuentos del 20% y eso; una de las dificultades que se presentaban era con los cambios de promoción o que daban libertad, pero conversada para que el paciente se quedara en la clínica, donde se hacían esas promociones para enganchar el paciente y donde los odontólogos se movían dentro de ese presupuesto. **¿Indique al despacho quién pagaba la recepcionista que asignaba las citas y al servicio de quién estaba esta?** RESPONDIÓ: Estaba al servicio de la clínica y la pagaba la clínica. **¿Indique al despacho si a ustedes les pagaban algún porcentaje sobre el servicio que le prestaban a los pacientes?** RESPONDIÓ: A nosotros nos pagaban un porcentaje de la totalidad de lo trabajado por mes vencido. **¿Indique al despacho si ese pago dependía de los servicios que se prestara a los diferentes pacientes?** RESPONDIÓ: Sí, claro que sí.

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - MEDIOS – Cd02 - Minuto: 30

¿Indique al despacho si ustedes utilizaban logos o carnet de la clínica? RESPONDIÓ: Utilizábamos uniformes, incluso eran muy estrictos con eso, el uniforme lo teníamos que llevar, era azul, de borde fucsia, con el escudo bordado y la bata también, incluso cuando ingresamos nos mandan a hacer uniforme y nos sacaban la plata del uniforme. **¿Indique al despacho si ustedes faltaban todo un día a la clínica había o no problema?** RESPONDIÓ: Problema si había. **¿Indique al despacho si para ausentarse de la clínica debían pedir autorización?** RESPONDIÓ: Para ausentarnos teníamos que pedir autorización así fuera un momentico, varios trabajadores inclusive tuvimos problemas con eso, incluso por enfermedad ese tema era dificultoso, y muchos permisos incluso eran negados, nos limitaban mucho, o sea, libertad de no ir no había. **¿Usted mencionó que por lo general les concedías 15 días de vacaciones?** RESPONDIÓ: Si, incluso eran organizadas, una vez cumplíamos el año de servicios entonces ya teníamos derecho a las vacaciones y todos los compañeros programábamos los 15 días, ni un día más ni un día menos y si entre los compañeros queríamos un puente teníamos que organizarlo entre los compañeros y casi que pelearlo entre nosotros, avisarle a la coordinadora, y la coordinadora pedirle permiso al señor Camilo y él autorizarlo o no. **¿Indique al despacho si se podía dar el evento en que ustedes atendieran pacientes que no fueran agendados directamente por la recepcionados directamente por la clínica?** RESPONDIÓ: No porque había una recepcionista, el paciente debía llegar, anunciarse antes de entrar y siempre debía ser así, además que era una oficina donde todos sabían todo, todas las mujeres eran amigas y las dos recepcionistas eran muy rigurosas con eso.

AMPARO APONTE¹⁰ a su turno, conoce al demandante porque laboraron al servicio de **OMNISALUD S. A. S.** en calidad de odontólogos para la época en que MAURICIO ARIAS prestó sus servicios allí, para la época en que se rindió la declaración la deponente aun laboraba para la sociedad pero en la parte administrativa, y frente a los hechos de la demanda y en lo que interesa al asunto manifestó:

¿Indique al despacho si usted prestó sus servicios para Omnisalud como odontóloga general y en qué fechas? RESPONDIÓ: Si, yo fui odontóloga prestadora de servicios entre el año 2011 y el año 2012. **¿Indique al despacho si usted tenía autonomía en la administración de los pacientes, es decir, en el diagnóstico y tratamiento de los mismos?** RESPONDIÓ: Si señor. **¿Cuándo usted prestaba sus servicios para Omnisalud, podía al tiempo prestar sus servicios a otra entidad o tener su propio consultorio privado?** RESPONDIÓ: Si señor, claro, de hecho, yo trabajaba para Omnisalud y al tiempo prestaba los servicios en otro consultorio. **¿Indique al despacho qué parámetros tenía la clínica para la programación de las citas?** RESPONDIÓ: La disponibilidad de tiempo que yo tuviera, a mí me preguntaban qué tiempo tenía disponible para abrirme las agendas. **¿Indique al despacho si usted no podía cumplir con la programación de citas qué pasaba?** RESPONDIÓ: Había otros odontólogos que cubrían esos espacios. **¿Indique al despacho si usted podía ausentarse de las instalaciones de Omnisalud?** RESPONDIÓ: Si, si no podía asistir a la agenda que tenía programada yo avisaba y se cerraba la agenda y no había problema. **¿Indique al despacho si usted en algún momento dejó de prestar sus servicios por algún contratiempo?** RESPONDIÓ: Yo entré allá y como a los tres meses era diciembre, yo saqué unos días para estar con mi familia y cuando volví me volvieron a abrir agenda. **¿Tuvo usted conocimiento si en la clínica se programaban vacaciones a los odontólogos por espacio de 15 días?** RESPONDIÓ: No, le digo que yo entré y a los tres meses saqué un tiempo para estar con mi familia, de vacaciones como tal no llegue a escuchar en la clínica. **¿Indique al despacho cómo era su afiliación a la seguridad social cuando usted prestaba sus servicios para Omnisalud?** RESPONDIÓ: Yo estaba afiliada de manera independiente a salud, pensión y riesgos profesionales. **¿Indique al despacho en ese lapso de tiempo que usted dejó de prestar sus servicios para Omnisalud, qué consecuencias tuvo?**

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - MEDIOS – Cd02 - Minuto: 1:08:56

RESPONDIÓ: No, ninguna. **¿Qué conocimiento tiene usted de unas reuniones que se hacían los viernes en la empresa Omnisalud y si esas reuniones eran obligatorias?**

RESPONDIÓ: Si, todos los viernes se hacían unas reuniones y se trataban puntos a mejorar en ese espacio, Las reuniones como tal no eran obligatorias porque yo llegué a faltar en varias oportunidades y no pasó nada. **¿Indique al despacho si usted tenía un horario establecido que tenía que cumplir para la prestación de sus servicios?**

RESPONDIÓ: Yo dí una disponibilidad de tiempo, en ese espacio me programaban mis agendas, pero horario como tal no tenía, era lo que yo dijera de disponibilidad y ahí me programaban la agenda, eso era de acuerdo al tiempo que yo dijera. **¿Indique al despacho quien indicaba cuál era el tratamiento que se debía seguir a los pacientes durante el tiempo que usted prestó sus servicios para Omnisalud?**

RESPONDIÓ: Yo hacía el diagnóstico, impartía el plan de tratamiento y desarrollaba el presupuesto que hacía. **¿Indique al despacho si usted podía atender pacientes llevados por parte suya o programados por Omnisalud?**

RESPONDIÓ: Si, claro, inclusive yo llevaba a mis familiares, conocidos y amigos porque uno trabaja a porcentaje y ganaba por porcentajes. **¿Indique al despacho qué significa no atender un paciente?**

RESPONDIÓ: Pues si no lo atendía él pues lo atendía otro que estuviera ahí porque como uno ganaba a porcentaje, entonces entre más pacientes atendiera y más tratamientos hiciera pues mejor le iba, pero no había ninguna repercusión de tipo disciplinario ni nada de eso, solo que uno lo programaba para otro momento o lo atendía otro odontólogo si era muy urgente. **¿Indique al despacho de quién eran los equipos y las instalaciones donde prestaban sus servicios?**

RESPONDIÓ: De Omnisalud. **¿Indique al despacho quién ponía los materiales?**

RESPONDIÓ: El odontólogo ponía los materiales. **¿Indique al despacho como percibía usted el ambiente laboral para la época en que usted prestaba sus servicios como odontóloga para Omnisalud?**

RESPONDIÓ: A mis compañeros y a mí nos pedían la disponibilidad de tiempo para prestar los servicios, allá llegaban los clientes de fachada o los que uno traía y de acuerdo a las circunstancias uno les hacía el diagnóstico, definía el tratamiento y le hacía el presupuesto, todos hacíamos exactamente lo mismo, ya ellos cancelan afuera, al finalizar el mes me pagaban a porcentaje, yo pasaba la cuenta de cobro cada mes para que me pagaran lo que había hecho, pues los honorarios por lo que había prestado. **¿Indique al despacho si ese honorario percibido por la prestación de servicios era variable?**

RESPONDIÓ: Si claro, es que era un porcentaje por lo que facturara, entonces si facturaba más ganaba más, si facturaba menos pues ganaba menos, y todos los meses era diferente, todo de acuerdo con los pacientes que tenía. **¿Indique al despacho qué representaba para usted el poder prestar sus servicios para Omnisalud y para otra empresa al mismo tiempo?**

RESPONDIÓ: Para mí eran mejores ingresos, porque en la otra parte yo ganaba un fijo y en Omnisalud podía facturar de acuerdo a lo que hacía. **¿Indique al despacho cómo era el manejo del tema de laboratorios?**

RESPONDIÓ: Eso era a porcentaje, es decir, si a mí me pagaban el 30% de lo que yo facturaba entonces yo pagaba el 30% del laboratorio. **¿Indique al despacho si por usted haber prestado sus servicios para otra clínica al tiempo que en Omnisalud, esto le presentó problemas con la demandada?**

RESPONDIÓ: No, para nada. **¿Indique al despacho si sabe si a los odontólogos les fijaban metas por parte de Omnisalud?**

RESPONDIÓ: En la organización hay un presupuesto de ventas, y todos debemos trabajar para cumplirlo. **¿Indique al despacho si un odontólogo lleva a un paciente directamente, ese paciente a quién le paga?**

RESPONDIÓ: A la Clínica, es que allá todo el dinero es recibido por la Auxiliar Administrativa, ella recibe el dinero de los pacientes que uno lleve o de los de fachada, todo absolutamente todo es recibido por ella. **¿Indique al despacho si esas tarifas que se le cobra a los pacientes es fijada por la clínica?**

RESPONDIÓ: Si, las tarifas las maneja la clínica y ya uno maneja los descuentos de acuerdo a los presupuestos que uno entrega. **¿Indique al despacho si sabe si el demandante utilizaba uniformes con logos de la clínica?**

RESPONDIÓ: Muchos allá teníamos uniforme y teníamos que tener batas, sé que el demandante y otros odontólogos que fueron anteriores a mí si compraron el uniforme de la clínica, pero a mí no me tocó esa parte, yo podía utilizar el uniforme que quisiera. **¿Indique al despacho si la clínica cierra durante el año en alguna época?**

RESPONDIÓ: No, no cierra. **¿Indique al despacho si todos los odontólogos se pueden ausentar de la clínica en el mes de diciembre?** **RESPONDIÓ:** Allá cada uno organizaba sus propios días en que quisiera salir, obviamente uno avisaba a la clínica en qué días se iba a ausentar y no había ningún problema. **¿Qué pasaba si todos querían salir en la misma fecha?** **RESPONDIÓ:** Esa situación no se llegó a presentar entonces no sé. **¿Indique al despacho cómo está compuesta la estructura organizativa de Omnisalud?** **RESPONDIÓ:** Gerente general, la parte de dirección de odontología, los odontólogos, los especialistas, las auxiliares de salud oral y las auxiliares administrativas. **¿Indique al despacho si algunos de los odontólogos hacen parte de la planta de cargos contratados laboralmente por Omnisalud, o todos son contratados bajo el modelo al que hemos hecho referencia?** **RESPONDIÓ:** Todos son prestadores de servicio.

ANA CRISTINA DELGADO DÍAZ¹¹ conoció al demandante porque laboraron juntos al servicio de la demandada. Del testimonio se destacan las siguientes afirmaciones:

¿Indique al despacho si sabe cómo era la vinculación del demandante con Omnisalud S. A.? **RESPONDIÓ:** Tengo entendido que era por prestación de servicios, igual al que tuve yo. **¿Indique al despacho si sabe en qué forma se ejecutaba esa relación?** **RESPONDIÓ:** Se atendían los pacientes que acudían a Omnisalud y trabajábamos por porcentaje. **¿Indique al despacho quién le asignaba los pacientes al señor Mauricio?** **RESPONDIÓ:** Normalmente los asignaba la recepcionista. **¿Indique al despacho para quién trabajaba esa recepcionista?** **RESPONDIÓ:** Para Omnisalud. **¿Indique al despacho los pacientes que son atendidos a quién le pagan?** **RESPONDIÓ:** A Omnisalud y ya de ahí nos dan un porcentaje a cada uno por procedimiento realizado. **¿Indique al despacho quién determinaba el costo de cada procedimiento y el porcentaje que se le retribuía o se le retornaba a los odontólogos?** **RESPONDIÓ:** Omnisalud, ellos determinaban el porcentaje y uno estaba o no de acuerdo. **¿Indique al despacho quien fija los costos de esos servicios?** **RESPONDIÓ:** Omnisalud los fijaba, allá había una tabla de tarifas. **¿Indique al despacho en qué tiempo laboró usted con Omnisalud?** **RESPONDIÓ:** Yo ingresé en el 2009 o 2010 y me retiré en el año 2013 y durante ese tiempo también estuvo el doctor Mauricio, éramos compañeros de trabajo. **¿Indique al despacho a quién pertenecen los equipos y las instalaciones en las que ustedes prestaban servicios?** **RESPONDIÓ:** A Omnisalud, pero los odontólogos poníamos los materiales. **¿Indique al despacho de dónde salía el pago de esos materiales?** **RESPONDIÓ:** De mi bolsillo. **¿Indique al despacho quién les asignaba la sede en la que debían prestar los servicios?** **RESPONDIÓ:** El gerente Camilo. **¿Indique al despacho si había un horario en el que debían prestar esos servicios?** **RESPONDIÓ:** Sí, claro, había un horario establecido por Omnisalud. **¿Indique al despacho qué pasaba si ustedes no asistían a cubrir un turno que ya estaba asignado previamente?** **RESPONDIÓ:** Eso sería una falta de responsabilidad y obviamente si eso pasaba había un regaño. **¿Indique al despacho si ustedes utilizaban uniformes con logos de Omnisalud?** **RESPONDIÓ:** Sí, utilizábamos uniformes y eran pagados por nosotros mismos. **¿Indique al despacho si sabe si ustedes podían atender pacientes que ustedes mismos llevaran a la clínica?** **RESPONDIÓ:** Claro, como pacientes normales, y esos pacientes le pagaban igualmente a Omnisalud. **¿Indique al despacho si sabe de unas reuniones que se hacían los días viernes?** **RESPONDIÓ:** Sí, allá se hacían unas reuniones los viernes a las 7:00 a. m., esto se hacía en la sede de Laureles, eran reuniones formativas y se hacían unas tablas en las que se observaba el rendimiento de cada uno, ahí aprovechaban para preguntar el por qué algún odontólogo había bajado el rendimiento. **¿Indique al despacho ustedes se podían ausentar sin consentimiento?** **RESPONDIÓ:** No. **¿Indique al despacho si sabe si los odontólogos podían sacar períodos de vacaciones cuando ellos quisieran?** **RESPONDIÓ:** Sé que a algunos les ponían muchos problemas por eso, en mi caso yo informaba que iba a sacar unos días de vacaciones y pasaba una carta informando eso. **¿Indique al despacho si sabe si la clínica cierra en alguna**

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - MEDIOS – Cd02 - Minuto: 1:33:01

temporada del año? RESPONDIÓ: No sé, pero creo que no. **¿Indique al despacho si usted al tiempo que prestaba servicios para Omnisalud podía también prestarlos para otra entidad?** RESPONDIÓ: Si, de hecho, yo trabajaba en otras partes también, yo trabajaba para cuatro clínicas al tiempo, por eso no coincidía en horarios con Mauricio. **¿Indique al despacho si para poder prestar el servicio de odontólogo se requiere fijar unas citas para las atenciones de los pacientes?** RESPONDIÓ: Si, claro, es que si no se hace así eso se vuelve todo en un desorden. **¿Indique al despacho si para el manejo de sus agendas en Omnisalud se tenía en cuenta su disponibilidad o no?** RESPONDIÓ: Yo establecía unos días y les informaba a ellos los horarios que tenías disponibles, ya en esos horarios y esos días me asignaban los pacientes, con los horarios establecidos. **¿Indique al despacho si usted llegó a faltar a alguna cita programada?** RESPONDIÓ: No, yo siempre avisé, de hecho tuve una incapacidad muy larga que inicialmente era por 15 días pero surgieron complicaciones y la incapacidad se alargó por más tiempo, yo llamé a Camilo y le dije lo que me estaba pasando, estuve dos meses incapacitada, estuve dos meses hospitalizada porque me infecté. **¿Indique al despacho si eso significó algún tipo de llamado de atención o sanción de tipo disciplinario o algo?** RESPONDIÓ: No, creo que no le gustó mucho, pero yo no podía hacer nada ahí porque estaba hospitalizada. **¿El tiempo que usted indicó ahora que dispuso como vacacional, en ese tiempo percibió honorarios?** RESPONDIÓ: No. **¿Indique al despacho si los honorarios que usted percibía eran variables y de qué dependía esto?** RESPONDIÓ: Eran variables y dependían de la cantidad de pacientes que uno atendiera, también del tipo de tratamiento. **¿Indique al despacho si no se cumplía con la meta que disponía la clínica debía cumplir cada odontólogo, qué pasaba?** RESPONDIÓ: Eso dependía del contrato con cada paciente, y del tipo de tratamiento a realizarle, pero eso a veces no era tan fácil. **¿Indique al despacho cómo se encontraba afiliada usted a la seguridad social durante el tiempo que prestó sus servicios para Omnisalud?** RESPONDIÓ: Yo pago mi afiliación como independiente. **¿Indique al despacho si en caso de que algún odontólogo no se presentara a las reuniones de los viernes estos tenían alguna repercusión de tipo disciplinario?** RESPONDIÓ: Que yo sepa no, de pronto el regañito sí, pero no más. **¿Indique al despacho si usted tenía autonomía para el diagnóstico de sus pacientes?** RESPONDIÓ: Si, claro. **¿Indique al despacho si sabe cuál era más o menos el promedio de honorarios percibido por un odontólogo para esa época?** RESPONDIÓ: En el tipo de trabajo que hacía Mauricio que era rehabilitación oral podía ser de \$4.500.000 o \$5.000.000. **¿Indique al despacho si sabe si en algún momento Omnisalud quiso tener más disponibilidad de tiempo de parte de los odontólogos?** RESPONDIÓ: En algún momento sí, en el caso de Mauricio no sé si lo presionaron para que dispusiera de más tiempo para la clínica.

A su turno, **CATALINA HERNÁNDEZ**¹² también conoció al señor **ARIAS MERINO** porque ambos laboraron al servicio de **OMNISALUD S. A. S.** en calidad de odontólogos. Frente a los hechos de la demanda manifestó lo siguiente:

¿Indique al despacho si usted prestó sus servicios para Omnisalud como odontóloga general y en qué fechas? RESPONDIÓ: Si, desde el año 2004. **¿Indique al despacho si usted prestó sus servicios para Omnisalud al tiempo en que los prestó el señor Mauricio?** RESPONDIÓ: Si. **¿Indique al despacho qué tipo de servicios prestaba el señor Mauricio para Omnisalud?** RESPONDIÓ: Prestador de servicios en odontología. **¿Indique al despacho si usted tenía autonomía en la administración de los pacientes, es decir, en el diagnóstico y tratamiento de los mismos, o en algún momento se le impuso esto por parte de Omnisalud?** RESPONDIÓ: No. **¿Cuándo usted prestaba sus servicios para Omnisalud, podía al tiempo prestar sus servicios a otra entidad o tener su propio consultorio privado?** RESPONDIÓ: Si, no había ningún problema. **¿Conoce usted si otro odontólogo, en especial el señor Mauricio podía prestar sus servicios para Omnisalud, y al tiempo prestar sus servicios a otra entidad**

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA - MEDIOS – Cd02 - Minuto: 1:55:38

o tener su propio consultorio privado? RESPONDIÓ: De él en específico no tengo conocimiento, no recuerdo eso. **¿Indique al despacho si a usted la clínica le exigía alguna disponibilidad de tiempo para prestar sus servicios allí?** RESPONDIÓ: No. **¿Cómo es el manejo de las citas con Omnisalud, cómo es el manejo de la agenda?** RESPONDIÓ: Eso depende de los pacientes programados, ya con eso uno asiste a la atención y ya. **¿Indique al despacho si su agenda o disponibilidad de tiempo es tenida en cuenta para la asignación de esas citas?** RESPONDIÓ: Si. **¿Indique al despacho si usted en algún momento dejó de atender una cita programada?** RESPONDIÓ: Si. **¿Indique al despacho qué consecuencia tiene eso?** RESPONDIÓ: Ninguna, simplemente el paciente es reprogramado o lo atendía otro odontólogo en caso de que yo no pudiera asistir. **¿Indique al despacho de qué dependían los honorarios que usted percibía por parte de Omnisalud?** RESPONDIÓ: De los pacientes que asistieran a las consultas, es decir, entre más pacientes atendiera más ingresos percibía. **¿Indique al despacho quién proveía las instalaciones y los equipos mientras usted prestó sus servicios para Omnisalud?** RESPONDIÓ: Omnisalud. **¿Y los materiales quien los proporcionaba?** RESPONDIÓ: Los materiales los comprábamos los odontólogos y cada uno manejaba sus proveedores, con eso no había ningún problema. **¿Qué conocimiento tiene usted de unas reuniones que se hacían los viernes en la empresa Omnisalud y si esas reuniones eran obligatorias?** RESPONDIÓ: Yo participaba de ellas, ahí se hablaba de los pacientes, de las mejoras que debíamos hacer. Todos los odontólogos teníamos participación activa ahí. **¿Indique al despacho qué pasaba si no participaban en ese tipo de charlas?** RESPONDIÓ: Nada, muchos faltábamos y no pasaba nada. **¿Indique al despacho si usted utilizaba uniforme de Omnisalud?** RESPONDIÓ: No, yo utilizaba pijama, pero no uniforme. **¿Indique al despacho si usted se llegó a ausentar de la clínica sin atender pacientes?** RESPONDIÓ: Si, solo que había que informar para que el paciente no perdiera la ida o cuadrar para que otro odontólogo lo atendiera, pero de resto no había ningún problema. **¿Indique al despacho si sabe si Omnisalud le organizaba los tiempos de vacaciones a los odontólogos?** RESPONDIÓ: No, para mí nunca lo organizó, allá uno era libre de sacar el tiempo que quisiera sacar, eso sí se debía informar para cuadrar las citas de los pacientes. **¿Indique al despacho si sabe si se manejó algún tema de metas a cumplir?** RESPONDIÓ: Si, lo que pasa es que cada odontólogo debía cumplir una meta, pero esto era más en beneficio del odontólogo porque entre más se facturara más ingresos se obtenían. **¿Indique al despacho si usted podía llevar a Omnisalud sus propios pacientes?** RESPONDIÓ: Si y la atención era exactamente igual. **¿Indique al despacho cómo se manejaba el tema de los laboratorios?** RESPONDIÓ: Un porcentaje lo pagaba la clínica y otro porcentaje lo pagaba el odontólogo. **¿Indique al despacho si al tiempo en que usted prestaba sus servicios para Omnisalud también los prestaba para otras entidades o tenía su propio consultorio?** RESPONDIÓ: Si, de hecho, yo tenía mi propio consultorio. **¿Indique al despacho de qué dependían los honorarios que usted percibía mientras prestaba sus servicios para Omnisalud?** RESPONDIÓ: De los pacientes que atendiera. **¿Indique al despacho los pacientes que se atienden en Omnisalud a quién le cancelan los servicios?** RESPONDIÓ: A la Clínica, a las auxiliares administrativas. **¿Indique al despacho cómo es el pago de los servicios que se le prestan a los pacientes que llevan los odontólogos de manera directa?** RESPONDIÓ: Igual como con cualquier paciente a Omnisalud. **¿Indique al despacho si Omnisalud también recibe el pago de esos pacientes que llevan los odontólogos?** RESPONDIÓ: Si, también. **¿Indique al despacho quién fijaba el valor de los honorarios por los servicios que prestaba en Omnisalud?** RESPONDIÓ: Cuando uno ingresa a laborar en Omnisalud se pacta ese asunto con el gerente, esto queda consignado en el contrato de prestación de servicios y ambas partes acuerdan eso.

Finalmente, **ISABEL CRISTINA CANO TABORDA**¹³, quien para la época en que rindió la declaración laboraba al servicio de **OMNISALUD S. A. S.** en el cargo de Directora Administrativa y Financiera, informó al proceso:

¿Indique al despacho si tiene conocimiento del tipo de contratación que le realiza Omnisalud a los odontólogos? RESPONDIÓ: Son contratos de prestación de servicios.

¿Indique al despacho si usted tiene conocimiento si los odontólogos de Omnisalud tenían autonomía en la administración de los pacientes, es decir, en el diagnóstico y tratamiento de los mismos, o en algún momento se les impuso esto por parte de Omnisalud? RESPONDIÓ: No, para nada, ellos tienen autonomía completa como profesionales que son.

¿Indique al despacho si sabe cómo es el manejo con respecto a la disponibilidad de los odontólogos para el manejo de las citas? RESPONDIÓ: Lo que sé es que a ellos les preguntan la disponibilidad que tiene de tiempo para poder saber en qué momento les agendan los pacientes.

¿Indique al despacho si usted conoce si todos los odontólogos están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios o alguno está contratado laboralmente? RESPONDIÓ: No, todos son por prestación de servicios.

¿Indique al despacho si usted llegó a conocer de algún caso de llamados de atención que se le hiciera a los odontólogos o que estos tuvieran algún proceso de tipo disciplinario por algún percance que se le haya presentado con Omnisalud? RESPONDIÓ: No, llamados disciplinarios no.

¿Sabe usted si los odontólogos se podían ausentar de las instalaciones de Omnisalud por voluntad propia? RESPONDIÓ: Claro, es que ellos simplemente dicen que no pueden ir, ellos simplemente informan y no hay problema, ya se reasigna la cita del paciente o lo atiende otro odontólogo y listo.

¿Sabe usted si Omnisalud en algún momento le exigió a alguno de los odontólogos disponibilidad plena de su agenda para seguir prestando sus servicios a Omnisalud? RESPONDIÓ: No, de hecho, hay evidencia que la mayoría de los odontólogos tenían contratos con otras instituciones.

¿Sabe usted en esa relación contractual quien era el encargado de disponer de las instalaciones y equipos? RESPONDIÓ: Omnisalud.

¿Sabe usted en esa relación contractual quien era el encargado de disponer los materiales? RESPONDIÓ: Los odontólogos, en este caso el doctor Mauricio.

¿De qué dependían los honorarios que percibían los odontólogos que prestaban sus servicios para Omnisalud? RESPONDIÓ: A mayor número de pacientes más honorarios percibían.

¿Si los odontólogos no asistían a la atención de una cita con un paciente, esto les traía repercusiones de tipo disciplinario? RESPONDIÓ: No, con ellos nada porque obviamente los pacientes se direccionaban a otros odontólogos, algunos pacientes si decían que esperaban que los atendiera el odontólogo de preferencia, pero no había ningún otro problema.

¿Indique al despacho en qué calidad prestó los servicios el señor Mauricio para Omnisalud? RESPONDIÓ: Él era odontólogo general, sin no estoy mal era así.

¿Indique al despacho si sabe si Omnisalud le impuso al demandante un horario determinado para que prestara sus servicios? RESPONDIÓ: No, para nada, simplemente se miraba con ellos qué disponibilidad de tiempo tenían y ya.

¿Indique al despacho si sabe cómo llegaban los pacientes que recibía Omnisalud? RESPONDIÓ: De diversas formas, por publicidad, por referenciación de los mismos clientes, o los odontólogos los llevaban.

¿Cuándo los pacientes cancelan el valor de las citas a quién le pagan esos dineros? RESPONDIÓ: A las auxiliares administrativas de Omnisalud.

¿Sabe usted si Omnisalud ha dispuesto unos tiempos de vacaciones obligatorios para los odontólogos? RESPONDIÓ: No, cuando ellos tienen alguna salida simplemente informan que van a salir y ya.

¿Cómo se asignaban las citas para los pacientes? RESPONDIÓ: Se miraba la disponibilidad de los odontólogos que había y ya de acuerdo a eso se asignaban.

¿Usted sabe cómo se maneja el tema de la seguridad social para los odontólogos? RESPONDIÓ: Ellos pagan su seguridad social como prestadores y la adjuntan a la cuenta de cobro que presentan para el pago de sus servicios.

¿Omnisalud tiene un horario de funcionamiento? RESPONDIÓ: Empezamos a prestar el servicio en medicina laboral desde las 6:00 a. m. hasta las 5:00 p. m, y odontología empieza a

¹³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - MEDIOS – Cd02 - Minuto: 2:12:58

distintas horas, depende de las citas agendadas a los pacientes, unas veces a las 7:00 a. m. otras a las 7:30 a. m., otras veces a las 8:00 a. m., eso dependía de la hora en que el paciente pidiera la cita. **¿Quién fija las tarifas que se le asignaban a los pacientes?** RESPONDIÓ: Esa parte no la manejo, no conozco eso, he escuchado que lo revisan con los odontólogos y obviamente se atiende a la experiencia que los odontólogos tienen. **¿Quién determina el pago que se le hace a los odontólogos por los servicios que se le presta a los pacientes?** RESPONDIÓ: Eso va de acuerdo al presupuesto que se le hace a los pacientes, ya el pago para los odontólogos se acuerda entre la clínica y el odontólogo, eso se acuerda al momento de firmar el contrato de prestación de servicios. **¿Un odontólogo puede atender pacientes por fuera de los horarios que usted manifestó se tenía en la clínica?** RESPONDIÓ: Dentro de la clínica en la noche no porque no se presta el servicio, pero si un paciente dice que quiere que lo atiendan a las 6:00 a. m. se disponía todo para esa atención porque obviamente a los odontólogos les interesaba vender. **¿Y los odontólogos podían atender pacientes durante el tiempo que se encontraba la clínica cerrada?** RESPONDIÓ: Eso ya es muy difícil porque para ingresar hay unas claves de acceso, esto se hacía por seguridad y pues la clínica no se podía quedar abierta a disponibilidad de todo el mundo. **¿Quién maneja esas claves de seguridad?** RESPONDIÓ: Varias personas, hay guardas de seguridad y auxiliares, es que distintas personas de la clínica tenemos claves para abrir y cerrar. **¿Hay alguna diferencia en el costo del servicio entre los pacientes que llegan directamente a la clínica con los que llegan remitidos por los odontólogos?** RESPONDIÓ: Esa parte no la manejo, hasta donde sé no, pero realmente no manejo esa parte. **¿Usted conoció algún contrato que celebrara la clínica con alguno de los odontólogos?** RESPONDIÓ: Si, el de prestación de servicios. **¿Y uno denominado Alianza Estratégica?** RESPONDIÓ: También. **¿Sabe si en alguna cláusula de esas se menciona algo de un fondo común del 1% de las ventas netas?** RESPONDIÓ: Si señor. **¿Para qué es ese 1%?** RESPONDIÓ: Como son prestadores de servicios la idea era que si surgía alguna eventualidad pues se destinaba que lo pusiera la clínica y el prestador del servicio. **¿Quién administra ese fondo?** RESPONDIÓ: En este momento no sé está teniendo en cuenta esto.

En criterio de esta corporación se trata de **testimonios exactos**, responden a las preguntas de manera cabal y puntual, deponen sobre aspectos que conocen y ofrecen claridad sobre las razones por las que indican conocer lo que afirman por haber prestado sus servicios a OMNISALUD S. A. S. en tiempos en los que MAURICIO ARIAS también lo hizo. Son **testimonios responsivos** al ofrecer una respuesta adecuada de acuerdo con el conocimiento que razonablemente debían tener según lo afirmado por ellas mismas, dando cuenta que el actor prestó sus servicios como odontólogo, que el lugar de prestación de servicios era de propiedad de la sociedad al igual que toda la infraestructura, esto es, los equipos, muebles y demás instrumentos de trabajo necesarios para la prestación del servicio; que dentro de la estructura organizacional de OMNISALUD S. A. existía un director, jefes, profesionales de la odontología, auxiliares de salud oral y auxiliares administrativas, siendo estas últimas quienes asignaban las citas de los pacientes, recaudaban el dinero que generaban los servicios odontológicos prestados y manejaban las agendas de los profesionales. Que el demandante devengaba un pago mensual que variaba en razón a la cantidad de pacientes que atendiera en el mes, la prestación del servicio solo se podía hacer en los horarios definidos por la sociedad al margen de si se trataba o no de pacientes referidos por los odontólogos, profesionales que no tenían llaves del lugar que estaban sólo en poder de algunos miembros del staff administrativo y el de vigilancia; por lo que la prestación del

servicio se sujetaba a los honorarios de atención público definido por OMNISALUD S. A. También informan que MAURICIO ARIAS usaba uniforme con logos y colores que correspondían a los de la sociedad, entidad que exigía el cumplimiento de unas metas de venta, situación que era recalcada en las reuniones semanales que se realizaban cada viernes, oportunidad en las que se trataba sobre los aspectos a mejorar frente a la atención de pacientes y de los presupuestos; aspectos en los que se encuentra **uniformidad y coherencia.**

Así, se verifica por esta corporación que el modo como se ejecutó la prestación personal del servicio en manera alguna varió para la época en la que la relación estuvo regida por CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS y aquella posterior en la que se celebró el denominado CONTRATO DE ALIANZA ESTRATÉGICA, comprobándose que aparte de la literalidad de los contratos y de lo definido en su clausulado MAURICIO ARENAS MERINO prestó los servicios de odontólogo para OMNISALUD S. A. durante ese lapso sin variaciones en relación con el lugar de trabajo, la propiedad de los medios de producción (mobiliario e instrumentos), la asignación de citas y recaudo de los honorarios de los pacientes por parte del personal administrativo bajo los parámetros definidos por la sociedad; percibiendo finalmente un pago mensual por los servicios prestados.

Y si bien existe cierta discrepancia con respecto a la exigencia en el cumplimiento de horario del señor ARIAS MERINO, lo cierto es que las versiones de las señoras CAROLINA CONGOTE VARGAS y ANA CRISTINA DELGADO DÍAZ otorgan plena claridad sobre el cumplimiento de las metas, la obligación de acatar las directrices determinadas en los protocolos de atención de pacientes, acatar las tarifas asignadas a los diferentes servicios que se prestaban, atender a los pacientes de acuerdo a la asignación de citas determinadas por las auxiliares administrativas. En general, todas las testigos otorgan plena claridad sobre la asignación de funciones bajo unas pautas determinadas por la demandada, que eran socializadas los viernes a las 7:00 a. m., y finalmente con la sujeción de un horario que era determinado por la asignación de citas efectuadas por el personal que trabajaba para la demandada. Así, el hecho de que ante la eventual inasistencia del señor ARIAS MERINO para atender un paciente la cita tuviese que ser reprogramada, en manera alguna desdibuja la prestación personal del servicio ni la sujeción a las políticas generales impuestas por la sociedad.

Así, ante la diversidad de posturas entre las deponentes en relación con estos aspectos referidos al cumplimiento de órdenes y jornada, en criterio de esta Corporación la demandada no logra desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo. De manera que, aunque se allegaron al plenario unos CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS y uno de ALIANZA ESTRATÉGICA, no hay que estarse a las denominaciones que una o ambas partes les den a esos vínculos o atenderse a los rótulos que aparecen

en los documentos que se crean, sino en la naturaleza misma de la relación y la forma cómo se ejecutaron las prestaciones para hallar lo esencial del contrato. Desde esa perspectiva, precisamente el artículo 53 superior prevé como uno de los principios mínimos fundamentales, el de *primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales* que busca proteger el derecho al trabajo y las garantías laborales, sin interesar la denominación o calificación otorgada a la vinculación, es decir, su intención es que prevalezca la relación laboral sobre las apariencias, con las que se pretendió ocultarla; debiéndose resaltar lo señalado en reciente sentencia **SL 1289 – 2023**:

“Además, no debe olvidarse que el trabajador, como la parte débil de la relación, en muchas ocasiones se ve compelido, por necesidad de obtener fuentes de ingreso para su subsistencia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo de trabajo¹⁴. Ese escenario no implica un desconocimiento a un acto propio; tampoco al del principio de buena fe contractual, ya que puede reclamar la declaración de una relación laboral, precisamente, porque el trabajo es un derecho fundamental previsto en el artículo 25 de la Constitución Nacional.

Es más, en cabeza del actor se encuentra un *derecho irrenunciable* a que se le califique la relación que sostuvo con el demandado, como una de carácter laboral, en atención al orden público que limita la voluntad de las partes (...)”

Ahora, sobre el segundo elemento constitutivo del contrato de trabajo, a saber, **la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador**, es claro que es éste el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios¹⁵. En este sentido, la subordinación se ha definido:

[...] como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en «la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente» (CSJ SL, 1 jul. 1994, rad. 6258)¹⁶

Resalta la Corte que el trabajo y sus dinámicas de ejecución se han transformado a lo largo de los años, por lo que en ocasiones el elemento de subordinación no coincide con el concepto tradicional y abstracto “*en el que el empleado ofrece su trabajo directo a una fábrica*”¹⁷. Por esto, en los casos dudosos o ambiguos en los que la subordinación no se presenta de forma clara, la Corte ha recurrido a la **Recomendación 198 de la OIT**¹⁸, que da indicios para analizar la relación fáctica laboral y así determinar si entre las partes existió una relación laboral encubierta. Al respecto, en Sentencia **SL 1439 de 2021** se hizo una recopilación de los indicios que han sido tratados por la jurisprudencia:

La Sala Laboral ha identificado algunos *indicios* relacionados en la Recomendación No. 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y

¹⁴ Sentencia de Casación CSJ SL8562-2016

¹⁵ SL 1439 de 2021, que cita SL 2885 de 2019.

¹⁶ **SL 3345 de 2021**.

¹⁷ SL 3345 de 2021.

¹⁸ Como en sentencias CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021, citadas en SL 3345 de 2021.

dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el **control y supervisión de otra persona** (CSJ SL4479-2020); la **exclusividad** (CSJ SL460-2021); la **disponibilidad** del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de **vacaciones** (CSJ SL6621-2017); la aplicación de **sanciones disciplinarias** (CSJ SL2555-2015); **cierta continuidad del trabajo** (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una **jornada u horario de trabajo** (CSJ SL981-2019); **realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario** del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de **herramientas y materiales** (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista **un solo beneficiario** de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de **un cargo en la estructura empresarial** (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la **terminación libre del contrato** (CSJ SL6621-2017) y la **integración del trabajador en la organización** de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020). **Resalto de la Sala**

Y más adelante en la misma sentencia estimó:

El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, **carece de autonomía**. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo *para* un negocio, sino que **su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro**.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce *«en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo»*, premisa de la que se deriva suficientemente *«el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios»*¹⁹. **Resalto de la Sala**

Desarrollando esta idea, para la Alta Corporación es claro que un factor indicativo de la subordinación es **que la persona preste un servicio fundamental dentro de la empresa**, integrándose como trabajador en la organización. Al respecto:

Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican *«[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]»*, tal y como ya lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020.²⁰

Siendo, así las cosas, la Sala destaca la importancia de la labor realizada por el actor en su labor de Odontólogo, quien acudía diariamente a una de las sedes de propiedad de la demandada en el barrio Laureles o en el Centro lo que era determinado por OMNISALUD S.A. para efectos de desarrollar la función para la que fue contratado, que consistía en atender los pacientes propios de la pasiva o referenciados por los odontólogos pero que en últimas tenían idéntico manejo; atenciones que están dentro del giro normal del objeto social de la empresa siendo el principal la prestación de servicios profesionales en el campo de la salud oral especializada, campo en que el

¹⁹ VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, Cesar Augusto. Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. 2da ed. Bogotá: Universidad Libre, 2021, p. 129

²⁰ SL 5042 de 2020.

demandante realizaba la labor; lo que da cuenta de la integración del trabajador en la sociedad y lo fundamental de sus actividades para la demandada²¹.

Y si bien no se determinó con absoluta claridad el cumplimiento de un horario diario por parte del demandante, lo cierto es que si quedó claro que ese solo hecho en manera alguna sirve de fundamento a OMINISALUD S.A. para desvirtuar la subordinación, que tal como ha quedado visto se presume a la luz de lo previsto en el artículo 24 del CST. Siendo claro que ello hace referencia a la **independencia y autonomía técnica de las profesiones liberales**. Sobre el particular, en la sentencia **SL1021 de 2018** se precisó el concepto de profesiones liberales de cara a analizar el postulado de la primacía de la realidad sobre las formas:

En efecto, si se les denominó profesiones liberales es justamente por la libertad e independencia de que gozan quienes las ejercen y en las que media la autonomía técnica, una organización profesional y una marcada autodeterminación en la forma en la que la tarea se lleva a cabo, que está estrechamente ligada con la propia responsabilidad personal de los sujetos por los actos profesionales y a las que se añade que todas ellas se someten a un código moral profesional que va a guiar su ejercicio, sin que ello implique que se presente la subordinación.

Así puede articularse la idea de profesión liberal como aquella que tiene un contenido estrictamente intelectual, para la que se precisa una titulación, reconocida por el Estado, y amparada en el artículo 26 constitucional, en la que rige la *lex artis*, entendida como un contenido ético y técnico científico que dirige la labor, la cual tiene especial trascendencia social y que está marcada por la autonomía.

Así, si bien las profesiones liberales plantean escenarios más complejos para los operadores judiciales, en tanto, se deben tener en cuenta diversas variables para diferenciar el trabajo autónomo del subordinado; lo cierto del caso es que no por tratarse de una profesión de este tipo debe inaplicarse la presunción del artículo 24 del CST, sino que es necesario un análisis más riguroso para aplicarla²². En estos casos, la subordinación debe analizarse a partir del criterio de **integración** a la organización²³ y así, en este caso la Sala la encuentra claramente demostrada.

También existe prueba de la **continuidad del trabajo**²⁴ evidenciándose al menos seis indicios de los tratados por la jurisprudencia como **manifestaciones de subordinación**²⁵,

²¹ Para ello valga remitirse a la **SL 5042 de 2020** y **SL 4479 de 2020** citadas en SL 3345 de 2021, en la que se explica ampliamente el concepto de **integración del trabajador en la empresa**.

²² Considera la Corte que, no puede desconocerse que la Constitución económica habilita el ejercicio profesional autónomo, derivado del principio *pro liberate*, que ha sido incluso incorporado en la Ley 100 de 1993, permitiendo a los independientes procurar su derecho fundamental a la salud y otros derechos. SL 1021 de 2018.

²³ SL 1439 de 2021: *Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución [...] Negrita propia.*

²⁴ SL 3345 de 2021, que hace referencia a la continuidad del trabajo en SL 981 de 2019.

²⁵ En concreto: **(i)** el servicio prestado se daba de manera personal; **(ii)** se presentó continuidad en el trabajo durante el tiempo que duró la contratación bajo las dos figuras que se pactaron: CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS y ALIANZA ESTRATÉGICA ; **(iii)** la realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario; **(iv)** el suministro de equipos y herramientas para el desarrollo de las funciones; **(v)** el desempeño de un cargo en la estructura empresarial, y

de manera que en este caso, la demandada no solo incumplió con la carga de desvirtuar la presunción de la existencia del contrato de trabajo consagrada en el artículo 24 del CST, sino que además, se probaron los elementos de la relación laboral consagrados en el artículo 23, con una clara prestación personal del servicio remunerada y subordinada a partir de los indicios que se han analizado.

En los términos expuestos se **CONFIRMARÁ** la decisión de que los CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS y de ALIANZA ESTRATÉGICA suscritos entre el señor MAURICIO ARIAS MERINO y OMNISALUD S. A., **configuran una verdadera relación de índole laboral**, la cual tuvo lugar entre el **11 de octubre de 2011** hasta el **28 de abril de 2014**, extremos temporales que se acreditan además con las **CUENTAS DE COBRO** que debía presentar el demandante previo a recibir el pago por los servicios prestados²⁶, con las que se demuestra además la continuidad en la prestación del servicio en ese lapso.

4. SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES y VACACIONES

En el hecho SEGUNDO de la demanda se describió que el valor de la remuneración percibida por el actor fue por un valor equivalente **\$3.500.000 mensuales**, suma que no fue aceptada por la sociedad y que además fue objeto de recurso por la parte pasiva, por lo que se acudirá a las **CUENTAS DE COBRO** a las que se hizo referencia en el acápite anterior para determinar los salarios base con los que se debe liquidar las prestaciones sociales solicitadas con la demanda. Efectuadas las operaciones aritméticas, se obtuvieron los salarios promedio para liquidar las diferentes prestaciones sociales conforme el siguiente detalle:

| | 2011 | | | 2012 | | |
|------------|----------------------------|---------------------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------|
| | VALORES DEVENGADOS POR MES | PROMEDIO DEVENGADO POR SEMESTRE | PROMEDIO POR AÑO | VALORES DEVENGADOS POR MES | PROMEDIO DEVENGADO POR SEMESTRE | PROMEDIO POR AÑO |
| ENERO | \$ - | | \$ 3.334.085 | \$ 2.950.337 | \$ 3.582.216 | \$4.172.262 |
| FEBRERO | \$ - | | | | | |
| MARZO | \$ - | | | | | |
| ABRIL | \$ - | | | | | |
| MAYO | \$ - | | | | | |
| JUNIO | \$ - | | | | | |
| JULIO | \$ - | \$ 3.334.085 | \$ 3.334.085 | \$ 3.793.700 | \$ 4.762.309 | |
| AGOSTO | \$ - | | | | | |
| SEPTIEMBRE | \$ - | | | | | |
| OCTUBRE | \$ 997.500 | | | | | |
| NOVIEMBRE | \$ 6.582.754 | | | | | |
| DICIEMBRE | \$ 2.422.000 | | | | | |

(vi) la integración del trabajador en la organización de la empresa, que ejercía todo el control a través de los directores y personal administrativo, bajo la sujeción de a las normas y políticas de la sociedad.

²⁶ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – Páginas 16 - 90

| | 2013 | | | 2014 | | |
|------------|----------------------------|---------------------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------|------------------|
| | VALORES DEVENGADOS POR MES | PROMEDIO DEVENGADO POR SEMESTRE | PROMEDIO POR AÑO | VALORES DEVENGADOS POR MES | PROMEDIO DEVENGADO POR SEMESTRE | PROMEDIO POR AÑO |
| ENERO | \$ 5.722.179 | \$ 4.116.182 | \$ 4.109.487 | \$ 5.183.448 | \$ 3.775.446 | \$ 3.775.446 |
| FEBRERO | \$ 4.962.232 | | | \$ 3.423.480 | | |
| MARZO | \$ 2.751.298 | | | \$ 3.370.096 | | |
| ABRIL | \$ 2.804.303 | | | \$ 3.124.760 | | |
| MAYO | \$ 4.773.180 | | | | | |
| JUNIO | \$ 3.683.898 | | | | | |
| JULIO | \$ 5.235.580 | \$ 4.102.793 | | | \$ - | |
| AGOSTO | \$ 4.496.418 | | | | | |
| SEPTIEMBRE | \$ 2.700.832 | | | | | |
| OCTUBRE | \$ 3.148.280 | | | | | |
| NOVIEMBRE | \$ 3.673.400 | | | | | |
| DICIEMBRE | \$ 5.362.246 | | | | | |

A partir de la anterior información, una vez realizada la liquidación de las prestaciones causadas en cada anualidad entre el **11 de octubre de 2011 al 28 de abril de 2014**, se obtiene lo siguiente:

| AÑO 2011 – del 11 de octubre al 31 de diciembre | |
|---|--------------------|
| Cesantías | \$ 741.278 |
| Intereses sobre cesantías | \$ 19.792 |
| Prima primer semestre | \$ - |
| Prima segundo semestre | \$ 370.639 |
| TOTAL | \$1.131.709 |

| AÑO 2012 – del 01 de enero al 31 de diciembre | |
|---|---------------------|
| Cesantías | \$ 4.172.262 |
| Intereses sobre cesantías | \$ 500.671 |
| Prima primer semestre | \$ 1.791.108 |
| Prima segundo semestre | \$ 2.381.155 |
| TOTAL | \$ 8.845.196 |

| AÑO 2013 – del 01 de enero al 31 de diciembre | |
|---|---------------------|
| Cesantías | \$ 4.109.487 |
| Intereses sobre cesantías | \$ 493.138 |
| Prima primer semestre | \$ 2.058.091 |
| Prima segundo semestre | \$ 2.051.396 |
| TOTAL | \$ 8.712.113 |

| AÑO 2014 – del 01 de enero al 28 de abril | |
|---|---------------------|
| Cesantías | \$ 1.237.088 |
| Intereses sobre cesantías | \$ 48.618 |
| Prima primer semestre | \$ 618.544 |
| Prima segundo semestre | \$ - |
| TOTAL | \$ 1.904.250 |

Y es claro que en el presente asunto no operó el fenómeno jurídico de la prescripción y menos para las vacaciones, pues baste remitir a la jurisprudencia reiterada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la **SL 46704 del 2016**:

«... no se encuentran afectados por el fenómeno jurídico de la prescripción salvo las vacaciones cuya reclamación implica la pérdida del derecho del trabajador a disfrutar o compensar las correspondientes a los años que excedan de cuatro, pues las mismas son exigibles hasta cuando venza el año que tiene el empleador para concederlas.»

Así las cosas, le corresponde al señor **MAURICIO ARIAS MERINO** el pago de las vacaciones causadas durante la vigencia de la relación laboral. Corresponde por este concepto un total de **38,25** días de vacaciones. Y de conformidad con el **numeral 3º**

del **artículo 189** del CST, para la compensación en dinero de las vacaciones, se debe tomar como base el último salario devengado que fue de **\$3.124.760**, es decir, **\$104.159** diarios que al multiplicarse por **38,25** días se obtiene la suma de **\$3.984.081**.

En consecuencia, se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia en lo que tiene que ver con que se condenó a la demandada al pago de prestaciones sociales y vacaciones, pero se **MODIFICA** en las sumas y valores ya señalados, al encontrarlos ligeramente superiores a los definidos en la sentencia de primera instancia, por tratarse de derechos mínimos e irrenunciables por lo que la Sala tiene competencia para adoptar tal determinación en virtud de lo definido en el **artículo 66 A** del Código Procesal del Trabajo y la sentencia **C 968 de 2003**.

Ahora, en la sentencia se condenó al **reembolso de los pagos a seguridad social efectuados por el actor como independiente** en la suma de **\$992.732**. y la pasiva se duele de esta decisión afirmando que no hacía parte de las pretensiones de la demanda y así un exceso del Juez en las facultades extra petita. Sobre el particular baste señalar lo siguiente: **i)** Tal y como lo prevé en el artículo 305 del CPC, hoy 281 del CGP, la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda o en las demás oportunidades que el código señala, así como en las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas, si así lo dispone la ley. No obstante, conforme lo ha adocinado con suficiencia la Sala de Casación Laboral, el juez no está limitado a la literalidad de las reclamaciones o pretensiones, sino a la fundamentación y demostración que sobre estas haga la parte actora, a quien se le impone el deber de aportar los elementos de juicio que las acrediten y conduzcan a una decisión favorable. **(CSJ SL1910-2019). ii)** De otro lado, en los términos del **artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social** la facultad **extra petita** -por fuera de lo pedido- requiere rigurosamente que los hechos que originan la decisión (a) hayan sido discutidos en el proceso, y (b) que estén debidamente acreditados, a fin de no quebrantar frontalmente los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio. Y por su parte, la **ultra petita** -más allá de lo solicitado- exige que la súplica impetrada en el escrito inicial, (a) sea inferior a la estatuida en la norma laboral, y que (b) que no emerja del juicio que el mayor valor hubiese sido cancelado al trabajador acreedor. **iii)** Así, a partir de las pruebas **allegadas al plenario por la sociedad recurrente**²⁷, se acredita claramente que el señor MAURICIO ARIAS MERINO efectuó los aportes a la seguridad social como INDEPENDIENTE durante el tiempo de su vinculación con la sociedad. Siendo, así las cosas, y como consecuencia de la declaratoria de la existencia de una relación de trabajo, el efecto en este aspecto encuentra su fundamento en normas de orden público que consagran derechos irrenunciables, como los **artículos 17, 18 y 20 de la Ley 100** que regulan la obligación del

²⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – **ARCHIVO 05- páginas 17 a 21** – PLANILLAS DE **ENLACE OPERATIVO** CON LOS QUE SE ACREDITAN LOS PAGOS EFECTUADOS

empleador de asumir el pago de las cotizaciones, quedando a cargo del trabajador solo los porcentajes que define la Ley a su cargo. **iv)** Siendo, así las cosas, y tras encontrar que la decisión se encuentra ajustada a los parámetros definidos en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la jurisprudencia sobre la materia (**SL 2808- 2018, SL 3850-2020**), se **CONFIRMARÁ** la condena

6. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En relación con el **despido**, debe la Sala señalar que uno de los principios rectores del derecho del trabajo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, es el que trata de la estabilidad en el empleo. En consecuencia, el empleador que no respete la estabilidad laboral de sus trabajadores y los despida sin justa causa, está en la obligación de indemnizar los perjuicios causados con su conducta. Pero reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha enseñado que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y **al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios – SL1639 de 2022.**

Se tiene entonces que el trabajador que alega que fue despedido sin justa causa y por tal motivo reclama la indemnización que contempla la ley, debe probar que fue el empleador quien decidió terminar unilateralmente el vínculo laboral. En este caso, el demandante trajo prueba con la que demuestra que efectivamente el demandado le dio por terminado el contrato de Alianza Estratégica, y para ello aporta carta que da cuenta de dicha determinación que le fue entregada por el representante legal de la demandada el día **29 de abril de 2014²⁸**; sin embargo, la pasiva tuvo una actitud indiferente frente a este asunto, al punto de no aportar documento alguno que diera cuenta de la justa causa que le fue endilgada al actor en dicha carta. Y tampoco en la recepción de testimonios se indagó sobre tal aspecto, sin que el demandante hubiese confesado el haber incurrido en tales conductas, pues tampoco se le formuló pregunta alguna sobre el particular en la diligencia de interrogatorio de parte.

Así, razón le asiste a la activa en el recurso en relación con este aspecto, y ante el incumplimiento de la sociedad en la carga probatoria se **REVOCARÁ** la sentencia de primera instancia para en su lugar **CONDENAR** al pago de la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO** consagrada en el artículo 64 del CST. Por este concepto le corresponde el pago de **61 días** a razón de **\$104.159 por día**, para un total de **\$6.353.379**.

7. SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

El Juez absolvió de la condena a indemnización moratoria argumentando que la figura contractual enarbolada por OMNISALUD y la forma en que se desarrolló tiene muchas aristas de la independencia en la prestación de servicios profesionales, lo que permite

²⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 02 – Páginas 91 - 93

señalar que no hay mala fe al momento de estructurar estos contratos ni ejecutarlos, convencidos de la forma contractual que el demandante firmaba.

El apoderado del actor argumenta que el análisis efectuado en la providencia y la prueba del proceso conlleva a predicar la mala fe de parte de la entidad desde el principio, quien pretende blindarse con ese tipo de artimañas; pues basta constatar el objeto social de la empresa para saber que precisamente una de sus funciones primordiales es la prestación de los servicios odontológicos y el que no haga uso de contratos de trabajo para quienes le prestan sus servicios con el único objeto de no pagar prestaciones sociales y demás obligaciones laborales, es prueba más que suficiente de su mala fe. Cita la sentencia SL-10546 de 2014, Rdo. No. 41839 de la CSJ.

Para efectuar el análisis resulta claramente ilustrativo el planteamiento efectuado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL8216-2016, radicación 47048 del 18 de mayo de 2016**, M.P. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, del que resulta pertinente transcribir algunos apartes:

“Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, **procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta.** Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de *«otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción»* (CSJ SL9641-2014).

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. **En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente,** pues *«no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe»* y *«sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro»* (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).” (**Negrilla intencional de la Sala**)

Y se destaca que en sentencias **SL6232-2016, SL3688-2017, SL7782-2017 y SL2805-2020** se ha indicado que es contrario al recto entendimiento de la indemnización moratoria **excluir su imposición de manera automática** pues en todos los casos es preciso analizar de manera ponderada y seria, las condiciones particulares de la situación y la conducta

desplegada por el empleador obligado.

Esta Sala de decisión ha auscultado en la foliatura, pero no encuentra ninguna justificación para el modo de proceder de **OMNISALUD S.A.** En la contestación presentada tampoco se ofrece algún planteamiento que permita entender los motivos y razones que llevaron al empleador a incurrir en tan ostensible incumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo claro que lo que debe verificarse en este caso concreto no es si la actuación del empleador estuvo gobernada por un ánimo dañino o de mala fe, pues lo que debe constatarse es si en el marco del proceso se aportaron razones satisfactorias y justificativas de su conducta, pues de no ser así, se impone el pago de la sanción.

Así las cosas, lo que está demostrado en el proceso es que la sociedad demandada desvió la correcta celebración y ejecución de los contratos de prestación de servicios y de Alianza Comercial, con el único propósito de negar una verdadera relación de trabajo subordinado, afectando así los derechos que debieron reconocerse al trabajador demandante, lo que es reprochable y reafirma la ausencia de buena fe del empleador.

En principio, el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria tal como lo dispone el **artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo que fue modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002**, introduciendo un **límite de 24 meses para los casos en que el trabajador devengue más un de salario mínimo**. En efecto, en la norma se dispone que el empleador que a la terminación del contrato de trabajo no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, a título de sanción le pagará una indemnización equivalente a un día del último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses; y a partir del mes siguiente, deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se verifique el pago, siempre que su actuar no hubiere estado revestido de razones atendibles que lo eximan de tal obligación. Ahora bien, sobre la interpretación de esta norma, la Sala de Casación Laboral ha señalado (CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577 reiterada en **SL10632-2014 y SL1005-2021**):

“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 certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación

judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico."

En este caso, **la demanda se presentó dentro de los 24 meses siguientes a la finalización del vínculo laboral**, por lo que la Sala CONDENARÁ al pago de **SETENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS (\$74.994.480)** correspondientes al período **29 de abril de 2014** y hasta el **28 de abril de 2016**, a razón de **\$104.159** diarios. Y se condenará a pagar **a partir del 29 de abril de 2016** los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador, sobre las sumas adeudadas por concepto de **CESANTÍAS y PRIMA LEGAL DE SERVICIOS**.

Se **CONDENARÁ** a la **INDEXACIÓN** de las sumas adeudadas por concepto de **intereses a las cesantías, vacaciones, indemnización por despido injusto** y lo reconocido por **devolución de aportes a la seguridad social**, siendo claro que esta condena no implica el incremento del valor del crédito ya que su función consiste únicamente en *evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia*, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, lo que garantiza es que éste crédito no pierda su valor real. Así, se impone preferir una condena que ponga al demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo tal como lo dispone el **artículo 16 de la Ley 446 de 1998** según el cual «dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales». Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**).

8. COSTAS

Al salir avante el recurso de apelación interpuesto por la activa y no prosperar el interpuesto por OMNISAALUD S. A., se condenará en COSTAS a la sociedad. **El valor de las agencias en segunda instancia asciende a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.**

9. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**:

PRIMERO: CONFIRMAR, MODIFICAR y REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, pero con las siguientes modificaciones

- Se **MODIFICA** el valor de las condenas por concepto de prestaciones sociales y vacaciones para en su lugar, **CONDENAR** a **OMNISALUD S. A.** a pagar al señor **MAURICIO ARIAS MERINO**, las sumas de dinero conforme se relaciona a continuación:

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| CESANTÍAS | \$ 741.278 | \$ 4.172.262 | \$ 4.109.487 | \$ 1.237.088 |
| INTERESES | \$ 19.792 | \$ 500.671 | \$ 493.138 | \$ 48.618 |
| PRIMA DE JUNIO | \$ 0 | \$ 1.791.108 | \$ 2.058.091 | \$ 618.544 |
| PRIMA DE DICIEMBRE | \$ 370.639 | \$ 2.381.155 | \$ 2.051.393 | \$ 0 |
| VACACIONES | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 | \$ 3.984.081 |
| TOTAL | \$ 1.133.720 | \$ 8.847.208 | \$ 8.714.122 | \$ 5.890.345 |

- Se **REVOCA** la decisión de **ABSOLVER** de la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, para en su lugar, **CONDENAR** a **CONDENAR** a **OMNISALUD S. A.** a pagar al señor **MAURICIO ARIAS MERINO** la suma de **SEIS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETESNTA Y NUEVES PESOS (\$6.353.379)** por este concepto, de conformidad con el análisis efectuado en la parte motiva. Pago que se efectuará debidamente indexado
- Se **REVOCA** la decisión de absolver de la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para en su lugar, **CONDENAR** al pago de **SETENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS (\$74.994.480)** correspondientes al período **29 de abril de 2014 y hasta el 28 de abril de 2016**, a razón de **\$104.159 diarios**. Y se condenará a pagar **a partir del 29 de abril de 2016** los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador, sobre las sumas adeudadas por concepto de **CESANTÍAS y PRIMA LEGAL DE SERVICIOS**.

Y se **CONDENA** a la **INDEXACIÓN** de las sumas adeudadas por concepto de **INTERESES A LAS CESANTÍAS, VACACIONES, INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO** así como sobre los **\$992.732** por devolución de aportes a la seguridad social, aplicando la siguiente fórmula y criterios:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al IPC para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

ÍNDICE INICIAL correspondiente al IPC para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago de cada concepto**

VALOR A INDEXAR: Las condenas por intereses a las cesantías, vacaciones, indemnización por despido injusto y devolución de aportes a la seguridad social.

SEGUNDO: Se CONDENA en COSTAS de la segunda instancia a OMNISALUD S. A. El valor de las agencias en segunda instancia asciende a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron. Vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE

MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA



RADICADO: 050013105 014 2014 01273 01

SENTENCIA del //03/08/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Etau94T8H3RGiosaWsFyh4BbiP0RZRdPaicivHsXvlt6A?e=Fwy30i