

República de Colombia

**Corte Suprema de Justicia**  
**Antonio Rueda Valencia**

**Manuel**

Vs. Sociedad Clínica Valledupar Ltda

Rad. 21613

## **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

### **SALA DE CASACION LABORAL**

Radicación No. 21613

Acta No. 69

Magistrado Ponente: GERMAN VALDES SANCHEZ

Bogotá D. C., veintidós (22) de octubre de dos mil tres (2003).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA contra la sentencia del Tribunal de Valledupar, dictada el 6 de marzo de 2003 en el juicio ordinario laboral que promovió el recurrente contra la SOCIEDAD CLÍNICA VALLEDUPAR LTDA.

#### **ANTECEDENTES**

Manuel Antonio Rueda Valencia demandó a la Sociedad Clínica Valledupar Ltda. para que se declare que las partes estuvieron vinculadas por contrato de trabajo y para que la demandada fuese condenada a pagarle dominicales, festivos, recargos nocturnos, horas extras nocturnas, salarios retenidos, cesantía y sus intereses, vacaciones, primas de junio y de navidad, la cotización para la pensión de vejez, indemnización por despido sin justa causa, la indemnización por la falta de consignación de la cesantía e indemnización moratoria.

Para fundamentar las pretensiones afirmó que se desempeñó como médico y laboró en forma continua para la demandada mediante contrato de trabajo verbal pactado a término indefinido; que prestó ese servicio desde el 1° de agosto de 1994 hasta el 30 de diciembre de 1999; que el contrato laboral fue disfrazado por otro mediante cuentas de cobro; y que laboró en jornada de lunes a viernes en turnos de seis horas, en dominicales y festivos.

La sociedad demandada se opuso a las pretensiones alegando que, si bien hubo prestación del servicio, el mismo fue independiente y no subordinado.

El Juzgado 1° Laboral de Valledupar, mediante sentencia del 4 de julio de 2002, condenó a la parte demandada a pagar al actor por cesantía \$3.492.918.00, por intereses de la cesantía \$447.428.00, por primas de servicios \$3.492.918.00, por vacaciones \$1.683.655.00, por la sanción de la ley 50 de 1990, \$46.756.005.00, por indemnización moratoria \$ 37.414.00 diarios

desde el 1° de enero del 2000, por retención en la fuente \$3.091.040.00, los aportes por concepto de pensión durante el tiempo laborado y las costas. De lo demás, absolvió.

## LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apeló la parte demandada y el Tribunal de Valledupar, en la sentencia aquí acusada, la revocó en punto a las indemnizaciones por mora de la ley 50 de 1990 y del artículo 65 del CST, así como del reintegro de deducciones por retención en la fuente. En lo demás, la confirmó.

Sobre las condenas que revocó dijo el Tribunal:

"Las consideraciones anteriores conducen a confirmar el fallo venido en apelación, salvo en cuanto a la condena impuesta por la sanción contemplada en la ley 50 de 1990, por indemnización moratoria y por retención en la fuente, toda vez que la postura de la empleadora durante la relación de trabajo, desde la notificación de la demanda y en el escrito de apelación develan que siempre ha poseído el convencimiento de haberse enlazado con el actor a través de un contrato de prestación de servicios y el cual, pese a que el Juzgado de conocimiento y este Tribunal, estiman que es un contrato de trabajo, colocan a la patronal en un comportamiento precedido de buena fe que la exonera de las sanciones moratorias en referencia".

## EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante. Con él pretende que la Corte case parcialmente la decisión de segunda instancia, "...en lo que se refiere a la expresión <salvo en lo atinente a la condena infligida por indemnizaciones moratoria por la no consignación en un fondo de cesantías en los fondos privados y por el no pago de las prestaciones sociales debidas al retiro del trabajador así como también por el reintegro de deducciones por retención en las fuente>, y para que, en sede de instancia, confirme en los mismos puntos la sentencia del Juzgado.

Con esa finalidad formula dos cargos contra la sentencia del Tribunal. Hubo oposición.

### PRIMER CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal por la violación directa, en la modalidad de interpretación errónea, del artículo 65 del CST, en relación con los artículos 5, 9, 10, 13, 14, 22, 24, 39, 45, 59-1, 127, 142 y 149 (subrogado por el 14 de la ley 50 de 1990), 133, 134, 138, 139, 149, 150, 249 y 253 (subrogado por el 17 del decreto 2351 de 1965) del CST, 98, 99 y 101 de la ley 50 de 1990, 769, 1602, 1603, 1604, 1608, 1613, 1614 y 1615 del CC, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia y 90 del CPL.

En seguida dice:

"Para la demostración del cargo se parten de los siguientes presupuestos:

"1. Para los efectos de esta acusación planteada por la vía directa se aceptan todos los supuestos de hecho y probatorios del fallo impugnado.

"2. Los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/90, contemplan; en el primer caso, la indemnización moratoria cuando no se pague oportunamente o se deje de pagar los salarios y prestaciones sociales, y retenga también indebidamente salarios y prestaciones; y en el segundo caso, consagra la sanción especial consistente en la indemnización moratoria por no depositar las cesantías en un fondo privado de cesantías para el empleador particular.

"3. Según la jurisprudencia nacional, que más adelante se cita; el art. 65 del C.S.T., establece una excepción al principio general de la buena fe al instituir la presunción de la mala fe del empleador que al terminar la relación laboral no pague al extrabajador los salarios y prestaciones o retenga indebidamente los anteriores conceptos, se le sancione con indemnización moratoria. Este mismo principio también la jurisprudencia lo ha consagrado para el art. 99 de la L. 50/90.

"4. Las sanciones anteriores, debe sufrirla el empleador, que ha incurrido en mora en los casos anteriormente señalados, también enseña la jurisprudencia que no puede aplicarse de manera automática, dado que la jurisprudencia laboral ha entendido que en el art. 65 del C.S.T., se consagra la noción de buena o mala fe. Entendiendo que la mala fe viene a hacer la ausencia de razones atendibles en un proceso laboral que amerite la exoneración de la indemnización moratoria.

"5. Así las cosas, el fallador de instancia en el momento de aplicar el art. 65 del C.S.T., ha de examinar y analizar las pruebas aportadas por el demandado en un juicio de trabajo para comprobar su conducta frente a la mora o la omisión en la cancelación de las acreencias, a favor del trabajador cuya relación laboral ha terminado, y si del examen realizado a la conducta subjetiva del empleador, se infiere que ha obrado correctamente debe exonerarle en los salarios moratorias o si por el contrario de la conducta del empleador que sin ninguna justificación se retarda en el pago de las obligaciones a su cargo se le sanciona con la indemnización moratoria.

"6. La sentencia proferida por el Tribunal Superior de Valledupar, confirmó la existencia del contrato de trabajo y ordenó el pago de las prestaciones sociales, pero negó la indemnización moratoria al señor MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA para lo cual razonó en el tema de la buena fe de la siguiente manera:

"<Las consideraciones anteriores conducen a confirmar el fallo venido en apelación, salvo en cuanto a la condena impuesta por la sanción contemplada en la Ley 50 de 1990, por indemnización moratoria y por retención en la fuente, todo vez que la postura de la empleadora durante la relación de trabajo, desde la notificación de la demanda y en el escrito de apelación develan que siempre han poseído el convencimiento de haberse enlazado con el actor a través de un contrato de prestación de servicios y el cual pese a que el juzgado del conocimiento y este tribunal, estiman que es un contrato de trabajo, colocan a la patronal en un comportamiento precedido de buena fe que la exonera de las sanciones moratoria en referencia> (folio 12 cuaderno del tribunal).

"7. La discrepancia de la parte que represento con la sentencia gravada es de puro derecho y radica en el entendimiento que el Ad quem le dio a la aplicación del art. 65 del C.S.T. y el art. 99 de la Ley 50/90, con el texto de la parte de la sentencia que fue transcrita anteriormente, y tienen que ver con las demás disposiciones sustanciales citadas en el planteamiento en relación con los siguientes temas:

"a) Retención parcial indebida de salarios.

"b) La indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo privado de cesantías.

"e) La indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

"d) La buena o mala fe del empleador.

"8. El Tribunal al exonerar del pago de la indemnización moratoria a la empleadora CLÍNICA VALLEDUPAR Ltda., incurrió en el error en la interpretación del art. 65 del C.S.T. y el art. 99 de la L. 50/90, porque a la luz de la abundante jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta no manifestó en su sentencia que existieran serias razones objetivas y jurídicas para exonerar de las sanciones anteriormente mencionadas, es decir sobre el tema de la buena fe en la manera como fue expuesta por el Tribunal no tienen el aval de la orientación jurisprudencial si se examina el texto de las palabras de la sentencia utilizada por el Tribunal, como a continuación paso a demostrarlo:

"a) Con respecto al artículo 65 del C.S.T., en lo que tiene que ver con la indemnización moratoria ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia:

"... (transcribe jurisprudencia de la Sala)

"b) De conformidad al criterio expuesto por la Honorable Corporación que se transcribió anteriormente se deducen los siguientes criterios:

"1. El trabajador tiene la obligación de demostrar que a la terminación del contrato de trabajo no le fueron cubierto sus derechos prestacionales. Con respecto a mi mandante MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA se demostró, que no le pagaron sus derechos prestacionales a la terminación del contrato y así lo acepta el Tribunal.

"2. Debe mediar el aspecto subjetivo de la buena o mala fe del empleador al abstenerse de pagar, porque es necesario examinar previamente, las pruebas aportadas por la demandada o las del demandante, si existen elementos que abonen a la buena fe de la demandada.

"3. En el texto de las palabras de la sentencia impugnada mediante este recurso extraordinario, no se observa por ningún lado pruebas analizadas por el tribunal tendiente a desvirtuar la mala fe del empleador, es decir no se concretiza, y lo examinado, se refiere a la expresión <toda vez que la postura de la empleadora durante la relación de trabajo, desde la notificación de la demanda y en el escrito de apelación devela que siempre ha poseído el convencimiento de haberse enlazado con el actor a través de un contrato de prestación de servicios...>. (Véase folio 12 del cuaderno del Tribunal). Las anteriores expresiones utilizadas por el Tribunal, es (sic) una apreciación subjetiva del Tribunal y no lo que ordena la jurisprudencia en el sentido que debe concretizar la voluntad del empleador.

"Las locuciones <notificación de la demanda>, y <recurso de apelación> son actos procesales, que no pueden ser tenidas como pruebas aportadas a la actuación para el análisis de la conducta subjetiva del empleador, porque ellas no son pruebas de las partes en el proceso, simplemente son las garantías del debido proceso. Estas expresiones de carácter procesal tal como están concebida por el Tribunal no son razones serias objetivas y jurídicas, no arrojan los elementos para producir un convencimiento de la buena fe del empleador en el sentido de que él vínculo jurídico que mantenía con el demandante era un contrato de prestación de servicio, por lo tanto no desvirtúan la presunción de mala fe de la empleadora.

"Brillan por su ausencia en la sentencia impugnada los análisis de los medios probatorios del comportamiento de la conducta del empleador respecto del incumplimiento del empleador en el pago de los salarios y de las prestaciones sociales; y en lo que se refiere al depósito de las cesantías en un fondo de cesantías por cada uno de los años laborados, así mismo como de los salarios retenidos indebidamente, pero que se originan en la interpretación del Artículo 65 del

C.S.T. y 99 de la L. 50/90.

"Resulta claro entonces que la Sala falladora incurrió en la interpretación errónea en las normas acusadas en este recurso extraordinario al darle una interpretación inadecuada de conformidad con el criterio de la buena fe, dado que no pudo concretizar mediante pruebas aportadas por la demandada o que se encontraron dentro del proceso, la buena fe del empleador. Y si no pudo el Tribunal, concretizar en la sentencia, a la luz de la jurisprudencia, acerca de la indemnización moratoria del Art. 65 del C.S.T. y del Art. 99 de la L. 50/90, la presunción de mala fe sigue vigente; por lo tanto se impone la indemnización moratoria a favor del trabajador, tanto por el lado del art. 65 del C.S.T. y del art. 99 de la L. 50/90.

"Al entender las disposiciones sustanciales bajo una interpretación diferente a la que en derecho corresponde de acuerdo al criterio absoluto de esa Corporación, que ha cumplido la función de unificar la jurisprudencia nacional, se impone por tanto la quiebra parcial del fallo de segunda instancia y una vez convertido en Tribunal de instancia se servirá confirmar los literales e), f), y h) del numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia.

"En los términos anteriores dejo sustentado el primer cargo de este recurso extraordinario de Casación."

La sociedad opositora, a su turno, estimó pertinente hacer remisión a los argumentos que utilizó para sustentar la apelación y a la sentencia del 10 de septiembre de 2003 de la Corte, correspondiente a un proceso laboral similar contra la misma sociedad demandada.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Al definir lo tocante con la sanción moratoria prevista en los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST el Tribunal estimó que no era dable imponerlas a la sociedad demandada porque esta, durante la relación de trabajo, y luego desde la notificación de la demanda y en el escrito de apelación, mostró el convencimiento de haber concertado con el actor un contrato de prestación de servicios y no uno de trabajo.

El recurrente, a su turno estima que el Tribunal interpretó equivocadamente esos preceptos legales. Asume que "Debe mediar el aspecto subjetivo de la buena o mala fe del empleador al abstenerse de pagar, porque es necesario examinar previamente, las pruebas aportadas por la demandada o las del demandante, si existen elementos que abonen a la buena fe de la demandada".

La Sala Laboral de la Corte efectivamente ha dicho que al trabajador le basta demostrar la falta de pago de salarios y prestaciones sociales y que, frente a tal demostración, el juez del trabajo debe examinar las razones que tuvo el empleador, en orden a deducir de ellas si procedió o no de buena fe. En este caso, cuando el Tribunal dijo que "durante la relación de trabajo", la sociedad actuó bajo el convencimiento de haber concertado un contrato de prestación de servicios, formuló un juicio de valor sobre la conducta de la demandada, de manera que no aplicó los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST de manera automática. Así mismo, cuando el Tribunal dijo que la empresa mantuvo ese convencimiento durante el proceso, desde la notificación del auto admisorio de la demanda y en la apelación de la sentencia de primer grado, también formuló un juicio de valor sobre la conducta de la demandada. Para el Tribunal, entonces, antes del proceso y durante su desarrollo, la demandada actuó de buena fe. Por lo mismo, no se apartó de la jurisprudencia de la Corte sobre la buena fe laboral.

El recurrente dice que "...En el texto de las palabras de la sentencia impugnada mediante este recurso extraordinario, no se observa por ningún lado pruebas analizadas por el tribunal tendiente a desvirtuar la mala fe del empleador, es decir no se concretiza, ...". Más adelante insiste, de manera reiterada, en sostener que la sentencia no contiene examen probatorio alguno sobre el particular y que, adicionalmente, el Tribunal acude a los actos del proceso (la notificación del auto admisorio de la demanda y la apelación), sin advertir que no son pruebas y por lo mismo no son medios demostrativos de la buena fe laboral.

La alegación presentada en realidad no corresponde a la que es propia del concepto de interpretación errónea, que consiste en darle al precepto un entendimiento equivocado. La aplicación de una norma respecto de un hecho no demostrado es aplicación indebida y no interpretación errónea.

Además, el contexto de la sentencia muestra que el sentenciador, antes de asumir el examen de la sanción moratoria de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST expresó, en varios pasajes, que durante la relación de servicio personal la sociedad demandada realizó actos jurídicos propios del contrato de prestación de servicios, como la retención en la fuente propia de esos contratos y el pago de honorarios previa presentación de cuentas de cobro. En esas condiciones, es evidente que si el Tribunal dijo, cuando manejó el tema de la moratoria, que durante la relación de trabajo la empresa tuvo el convencimiento de haber concertado un contrato civil, las pruebas del juicio y no un criterio subjetivo lo llevaron a dar por demostrado ese hecho, constitutivo de buena fe.

De otro lado, cuando el sentenciador examinó la conducta procesal de la parte demandada, haciendo expresa referencia a la notificación del auto admisorio de la demanda y a la apelación de la sentencia de primera instancia, asumió la conducta usual en la labor del fallador, que es determinar la relación entre lo alegado y lo probado. Y eso, desde luego, no implica darle a los actos procesales categoría de prueba, y por supuesto no significa hacer actuar la norma jurídica bajo un entendimiento equivocado.

El cargo en consecuencia no prospera.

## SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia impugnada por la violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 65 del CST y 99-3 de la ley 50 de 1990, en relación con los artículos 5, 9, 10, 13, 14, 22, 24, 39, 45, 127, 142, 149 (subrogado por el 14 de la ley 50 de 1990), 133, 134, 138, 139, 149, 150, 249 y 253 (subrogado por el 17 del decreto 2351 de 1965) del CST, 98, 99 y 101 de la ley 50 de 1990, 1602, 1603, 1604, 1608, 1613, 1614 y 1615 del CC, 251, 252, 253, 254, 255, 258, 262, 268, 275, 279, 283 y 289 del CPC, 2, 6, 60, 61 y 145 del CPL, del decreto 2222 de 1996, 1 del decreto 3017 de 1997, 1 del decreto 2648 de 1998, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia y 90 del CPL.

Afirma que la violación anotada fue consecuencia de haber incurrido el Tribunal en los siguientes errores manifiestos de hecho:

"1) No dar por demostrado, estándolo, que la demandada en todo el tiempo mantuvo una relación de carácter laboral con mi mandante.

"2) No dar por demostrado, estándolo, que nunca existió contrato de prestación de servicio ni verbal ni escrito, entre el señor MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA y la CLÍNICA

VALLEDUPAR LIMITADA.

"3) No dar por demostrado, estándolo, que la actividad realizada por el señor MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA en todo momento y durante todo el tiempo era subordinada, controlada, vigilada y supervisada por la CLÍNICA VALLEDUPAR, para cumplir esta, con los contratos de prestación de servicios celebrados con la CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL.

"4) No dar por demostrado, estándolo, que el señor MANUEL ANTONIO RUEDA VALENCIA, en la prestación del servicio que desarrolló, no tenía autonomía para ejercitar su profesión, por que el empleador en todo momento le imponía el modo de prestar el servicio, las drogas y exámenes que podía ordenar a sus pacientes, en el horario que debía atenderlos y la obligación de cumplir con la rotación de los turnos que le señalaran.

"5) No dar por demostrado, estándolo, que el empleador tenía la obligación de pagar prestaciones sociales como la prima de junio y diciembre anualmente, como efectivamente se condenó a pagarle al demandante.

"6) No dar por demostrado, estándolo, que el empleador, siempre actuó de mala fe, por que todo el tiempo tenía el conocimiento de la existencia del contrato verbal de trabajo, pero lo evadía, formalmente bajo el pretexto de retenerle el 10% de su salario con destino a la DIRECCIÓN DE IMPUESTO Y ADUANA NACIONAL, sin que existiera contrato de prestación de servicio ni verbal ni escrito, y sin autorización del actor, sino que cada vez que pagaba, retenía, sin autorización legal o contractual por parte del actor el 10%, por que paga honorarios, sin haber contrato de prestación de servicios, pero como contrapartida siempre direccionaba, controlaba su trabajo, imponiendo números de pacientes que debía atender, que drogas debía suministrar a los pacientes, que exámenes de laboratorio podía ordenar, que exámenes radiológico se podían hacer, le ordenaba que bajaron los costos de la atención de los pacientes, le rotaba en los horarios de la clínica, lo trasladaba de dependencia, del servicio de urgencia a consulta externa, a U.C.I. a pisos, consulta externa, y siempre, fue así mientras duro la relación laboral.

"7) Dar por demostrado, sin estarlo, que el empleador demostró razones poderosas y jurídicas para retener el 10% del salario durante la vigencia del contrato de trabajo, exonerarse de pagar salarios (retención indebida de salarios), prestaciones sociales no solo durante la ejecución del contrato, sino también a la finalización del contrato de consignar las cesantías en un fondo de cesantías, vacaciones, primas, cotizaciones de la seguridad social en pensiones, de pagar las cesantías a la terminación del contrato, salarios indebidamente retenidos, como era la obligación de demostrar su buena fe.

"8) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada, se encontraba frente a un contrato de prestación de servicio durante la vigencia del contrato de trabajo, y por esta razón, no tenía que pagar, estándolo, de pagar las primas de junio y diciembre de cada uno de los años que laboró al servicio de la demandada, al igual que tenía que consignar en los fondos de cesantías, las cesantías de cada uno de los años laborados.

"9) Dar por demostrarlo, sin estarlo que la demandada a la terminación del contrato de trabajo, tenía razones serias y jurídicas para no pagar la sanción especial que consagra la ley 50 de 1990, por las no consignaciones de las cesantías de cada año laborado en un fondo de cesantías y la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora en el pago de las prestaciones sociales".

Afirma que esos errores fueron consecuencia de la falta de apreciación de las comunicaciones de folios 22 y 23, el memorando del folio 28, la comunicación del folio 29, las comunicaciones de 32, 33 y 35 a 39, las comunicaciones de folios 41 y 42, y las cuentas de cobro de folios 52, 53 y 54. Y que igualmente derivaron de la errada apreciación de la confesión ficta o presunta deducida al representante legal de la demandada, del escrito de apelación, del acta de la notificación de la demanda, de la contestación de la demanda, del extracto o resumen consolidado de honorarios de los folios 79 a 84, de la liquidación mensual de honorarios de folios 85 a 98 y 100 a 104, y del resumen o extracto consolidado de honorarios por retención en la fuente de folios 105 a 109.

Para demostrar los errores de hecho dice:

"Al estudiar el recurso de apelación realizado por la demandada, el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, da por demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo, y por supuesto acepta los extremos laborales, el salario devengado y el pago de prestaciones sociales, porque los elementos que los estructuran aparecen debidamente establecidos en el proceso, al decir:

"<En efecto, por la evaluación conjunta de la certificación expedida por la clínica demandada el 20 de junio de 2000 y en la cual se da cuenta que RUEDA VALENCIA prestó sus servicios profesionales a la misma como Médico General adscrito, entre el mes agosto de 1994 y el mes de diciembre de 1999 (fl. 44), de las declaraciones rendidas por CARLOS GUILLERMO PAREDES Y ELVIRA LUZ USTARIZ (FLS. 116 A 119) y por los extractos de pagos realizados al actor y las liquidaciones mensuales de honorarios (fls. 79 a 109), se sabe que el actor laboró en forma subordinada, permanente y continua al servicio de la demandada, desvirtuándose así que lo fuera independiente y en forma discontinuada, según la posición adoptada por la demandada al controvertir el señalamiento del demandante en cuanto que las partes se dio un contrato de trabajo>. (fl. 10 del cuaderno del tribunal superior)

"El Honorable Tribunal Superior de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, para negar la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., y la sanción especial por no consignación de las cesantías en un fondo de cesantías según el artículo 50 de Ley 50 de 1.990 se pronunció de la siguiente manera:

"<Las consideraciones anteriores conducen a confirmar el fallo venido en apelación, salvo en cuanto a la condena impuesta por la sanción contemplada en la Ley 50 de 1990 por indemnización moratoria Y por retención en la fuente toda vez que la postura de la empleadora durante la relación de trabajo, desde la notificación de la demanda y en el escrito de apelación develan que siempre ha poseído el convencimiento de haberse enlazado con el actor a través de un contrato de prestación de servicio y el cual pese a que el juzgado de conocimiento y este tribunal estiman que es un contrato de trabajo, colocan a la patronal en un comportamiento precedido de buena fe que la exoneran de las sanciones moratorias en referencia>.

"Como se puede ver, a pesar de que la Sala invoca la buena fe, terminó exonerando a la CLÍNICA VALLEDUPAR LTDA., de las respectivas indemnizaciones antes referenciadas, incurre en evidentes errores de hecho, por que contrario a lo que afirma existen documentos auténticos, que contradicen las palabras del texto de la sentencia, que si hubieran sido apreciados la conclusión hubiera sido la contraria.

"Si bien es cierto que la sanción moratoria de que tratan los Artículos 65 del C.S.T. y Artículo 99 numeral tercero de la ley 50 de 1990, no es de aplicación automática, consagran esta norma la



mala fe, del empleador y para exonerarse de ella debe el fallador examinar previamente, por medio de las pruebas aportadas al proceso. si existen elementos que prueben su buena fe.

"En el fallo impugnado no existe un análisis probatorio por parte del Tribunal de esa buena fe, para exonerarlo de la indemnización antes referenciadas. Por el contrario el Tribunal no apreció o no vio el documento que aparece a folio 22 y 23 de marzo 18 de 1996, donde se transparenta con nitidez la relación laboral, donde se le imparten las instrucciones a que tiene que someterse MANUEL RUEDA VALENCIA y la fecha que acredita esa subordinación.

"El Tribunal no vio, o no quiso ver el documento que aparece a folio 28, de julio 16 de 1998, donde la empleadora, le asigna como debe el empleado cumplir sus funciones frente a los pacientes que ingresen a la clínica, y las advertencias en materia disciplinaria en caso de desobedecer el memorando, esta demuestra la potestad disciplinaria que tiene la empleadora sobre sus empleados y que no dejan duda de la relación laboral transparente y que en ningún momento puede confundirse con la existencia de un contrato de prestación de servicios, realizar el trabajo, lo limita y cual es su marco de acción para laborar, como médico en la CLÍNICA VALLEDUPAR LTDA.

"El tribunal no vio o no quiso ver los documentos de julio 30 y septiembre 9 de 1998, donde claramente se le imparten instrucciones con respecto a los exámenes para clínicos, como debe formularse la droga con el nombre genérico del medicamento, el registro diario de la misma, como otro tipo de exámenes (fls. 29 y 30).

"El Tribunal no apreció o no quiso ver, los documentos que aparecen en los folios 32, 33, 35, 36, 37, 38 y 39 donde claramente por la fecha que tiene cada uno de los documentos que van desde Octubre 22, 26, 28 y Noviembre 27 de 1998, febrero 8, marzo 8, 15, 29 de 1999, le imponía la empleadora la forma como debía realizar el trabajo, como debía racionalizar los costos de la consultas con los pacientes el señor MANUEL RUEDA VALENCIA, si el tribunal hubiera examinados estas pruebas que denotan el poder subordinante de la empleadora frente al trabajador, no hubiera llegado a la conclusión de que la conducta de la empleadora, estaba poseída y convencida de que su relación frente al señor MANUEL RUEDA se encontraba frente a un contrato de prestación de servicio, sino el típico contrato de trabajo, al no apreciarlo incurrió en el error de hecho evidente y manifiesto.

"El Tribunal a pesar de que analizó la confesión ficta del representante legal de la sociedad clínica Valledupar, no le dio el valor probatorio a los hechos numerados como 1, 2, 9 y 10 de la demanda; porque el hecho numero uno de la demanda señala, la celebración del contrato de trabajo, los extremos laborales, y que esta relación, fue continua, permanente y subordinada, y así lo declaró mediante auto del 5 de marzo de 2002 (folio 126) y el escrito de demanda del hecho 1, que aparece a folio 4. Lo mismo puede predicarse del hecho 9 de la demanda, en el cual se le declara confeso por la retención ilegal del 10% por concepto de honorarios y se los pagaba a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (ver folio 5 y 6 de la demanda).

"El hecho número 1 de la confesión ficta, tiene que tomarse en su integridad para que tenga su valor, esto quiere decir y echa por tierra lo de la existencia del contrato de prestación de servicios y el hecho 9 de la confesión ficta, reafirma que es un acto unilateral del empleador de retener indebidamente el 10% del salario con destino a la DIAN, sin haber ni consentimiento, ni documento que soporte ese 10% de retención a la fuente, por lo que se hace ilegal.

"También fue apreciada erróneamente el extracto o resumen consolidado de los honorarios, que

aparecen en el expediente del folio 79 al 84, lo mismo que la liquidación mensual de honorarios que van del folio 85 a 104 y el resumen o extracto de la retención en la fuente. Todos los documentos anteriores fueron elaborados unilateralmente por el empleador, más no por el trabajador, es decir, siempre el empleador imponía su voluntad de retener y de elaborar los documentos. Estos documentos fueron apreciados erróneamente, porque los mismos no obedecen a un acuerdo de voluntades entre las partes para que haya retención del salario, si, bien por los montos había que deducir porque ganaba salarios que justificaban la retención, la retención que se hacía estaba por encima de lo autorizado legalmente cuando se trata de salarios y no la retención que se hacía por contrato de prestación de servicios. Si el Tribunal hubiera analizado objetivamente los documentos antes referenciados, no hubiera llegado a la conclusión a que llegó, sino a la conclusión contraria de que existía era un contrato de trabajo, de que el empleador se encontraba frente a un contrato de trabajo, más no un contrato de prestación de servicios.

"El Tribunal apreció erróneamente la notificación de la demanda y la contestación de la misma, por cuanto si se examina el contenido de la contestación de la demanda se llega a la conclusión fácil de que la empleadora trató de hacer una defensa de sus intereses aduciendo que entre las partes los vinculó fue un contrato de prestación de servicios. El Tribunal apreció erróneamente el argumento de la contestación de la demanda (folio 60 a 63), dado que la contestación de la demanda es un documento elaborado unilateralmente por la parte demandada, una manifestación de voluntad de la parte demandada, es un acto procesal, con el cual las partes se entrelazan dentro del proceso, pero que no tiene la virtud de desvirtuar la relación laboral que se mantuvo entre las partes y el Tribunal lo acepta, al aceptar los extremos laborales y estos extremos laborales son anteriores a la producción del acto de la notificación de la demanda, es decir se produce después que la relación laboral termina, la buena fe deprecada en el escrito de la contestación de la demanda no tiene nada que ver con la buena fe que se exige a los empleadores durante la relación laboral y la terminación del contrato de trabajo, la demanda es un medio de defensa, pero para alcanzar su objetivo como medio de defensa tienen que ser probados los hechos, y la demandada no enervó ningún medio probatorio para desvirtuar la verdadera esencia de la naturaleza del contrato de trabajo.

"El Tribunal apreció erróneamente el Recurso de Apelación, porque este es un acto procesal que tienen las partes para que se reexamina la providencia que afecta a las partes por algún error que haya cometido el fallador de primera instancia. Pero no tiene nada que ver con los medios probatorios de la relación laboral mientras se desarrolló la relación laboral, y no es un elemento para llegar a la convicción de que el empleador actuaba bajo la convicción de que se trataba de un contrato de prestación de servicios mas no de trabajo. Es un error de apreciación, de estimación, aquí el Tribunal incurre en una apreciación subjetiva más no objetiva de la orientación jurisprudencial que ha tenido la Honorable Corte Suprema de Justicia en materia de la orientación jurisprudencial de la buena o mala fe de la aplicación del art. 65 del C.S.T. y el art. 99 numeral 3 de la L. 50/90.

"Si el Tribunal hubiera apreciado correctamente los documentos no hubiera incurrido en el error de hecho y hubiera llegado a una conclusión distinta, que sería condenar a las indemnizaciones moratorias en referencia, porque el empleador actuó de mala fe, que su conducta no estaba revestida de buena fe, porque no tenía razones serias, poderosas y jurídicas para abstenerse, primero de consignar en los fondos de cesantías las cesantías, de pagar las prestaciones sociales durante la relación del contrato de trabajo y a la finalización del contrato de trabajo. Esa interpretación errónea se aparta de la tradicional jurisprudencia que debe observar el fallador cuando se trate de concretizar la buena o mala fe, para aplicar la indemnización moratoria o

absolver la misma".

Después de transcribir un pasaje de la jurisprudencia el recurrente dice:

"De conformidad con los criterios anteriores las pruebas examinadas por el Tribunal no son razones serias y jurídicas, para exonerar de pagar la indemnización moratoria y la sanción especial de la L. 50/90, al demandante MANUEL RUEDA VALENCIA, porque estas razones en que se basa el Tribunal, no son a las que se refiere la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ya que el fallador debió concretizar mediante el examen de las pruebas aportadas a la actuación la conducta subjetiva del empleador observada durante la relación laboral, más no la observada durante la actuación procesal, que es lo que hace el Tribunal en relación con el Recurso de Apelación a que se hace referencia, el acta de la notificación de la demanda y contestación de la demanda. En cuanto hace a la relación de trabajo, fue examinada como pruebas no apreciadas, allí se pone de presente el comportamiento del empleador frente al trabajador de que lo que se trataba era de un contrato de trabajo. Y si se trataba del pago unilateralmente el empleador lo hacía bajo el contento de honorarios, dado que los folios 52, 53 y 54, ponen de presente de las cuentas de cobro, pero allí no se dice que son por concepto de honorarios profesionales ni son por contrato de prestación de servicios.

"La jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, ha ordenado a los jueces de la república, ser muy cautelosos, examinar la conducta de los empleadores para evitar que la interpretación de la buena fe en la aplicación del Artículo 65 de C.S.T. se convierta en una fuente de abuso, la discusión de la resistencia del contrato de trabajo por cuanto esa negativa realizada en forma fraudulenta podría liberar a los verdaderos empleadores del cumplimiento de sus obligaciones frente a sus trabajadores subordinados. En aquel caso en que realmente aparezca demostrada una controversia fundamentada acerca de la existencia del contrato de trabajo, habrá lugar a la exoneración de la indemnización moratoria, es decir, solamente cuando el empleador tenga razones poderosas para discutir la calidad del contrato, puede decirse que existía buena fe de sus parte y por consiguiente se llega a la conclusión de no ser condenado al pago de esa indemnización.

"En el caso presente no existen razones ni fundamentos de la demandada si se examina la contestación de la demanda presentada por la demandada no dejan de ser una recitación sin elementos probatorios, no existen elementos probatorios para discutir la razones jurídicas y poderosas que habla la providencia.

"Si el Tribunal hubiera analizado los elementos probatorios que se señalan como no apreciados por la parte demandante y los erróneamente apreciados, de no haber sido por esos errores evidentes de hecho en la apreciación y valoración de las pruebas, el Tribunal habría aplicado correctamente las normas sustantivas, confirmando la sentencia del A Quo; como así no lo hizo, examinará la Honorable Corte Suprema de Justicia, para que se corrija este yerro".

Dijo por su parte la sociedad opositora que la demandada discutió con argumentos razonables la naturaleza de la relación.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal no incurrió en los primeros cinco errores de hecho, ni en el octavo, porque, en armonía con lo que allí sostiene el recurrente, estimó que la relación de servicio personal fue subordinada.

En los restantes yerros que el cargo le formula a la sentencia se plantea que el Tribunal dio por demostrada, sin estarlo, la buena fe laboral y la alegación de razones atendibles.

Sobre los argumentos del recurrente a ese preciso respecto, se observa:

Las pruebas que acusa el cargo, según el orden que allí se propone, muestran: El documento de folios 22 y 23, procedente de la Clínica y extendido el 18 de marzo de 1996, unas instrucciones sobre la prestación del servicio que debe realizar el actor como médico de urgencias. El documento del folio 28, del 16 de julio de 1998, las actividades que debe desarrollar el actor para el ingreso de pacientes a la Clínica y una advertencia en materia disciplinaria para el caso de desobediencia. Los documentos de los folios 29 y 30, contienen instrucciones formuladas al demandante sobre exámenes clínicos y formulación de medicamentos. Los documentos de los folios 32, 33, 35, 36, 37, 38 y 39 tienen que ver con la manera como el actor debía desarrollar su actividad y racionalizar los costos de la consultas. La confesión ficta que se dedujo en contra de la sociedad demanda establece, como lo dedujo el Juzgado, la presunción de certeza sobre los hechos de la demanda. Los documentos de folios 79 a 84 y los que van del folio 85 hasta el 104 dan cuenta de los honorarios que pagó la Clínica al demandante y las retenciones en la fuente que se le hicieron.

Las pruebas anteriores, examinadas en su conjunto, ciertamente ponen de presente que el servicio prestado personalmente por el demandante a la Clínica tuvo las características propias del contrato de trabajo, como que acreditan la manera como el médico demandante debía prestar el servicio y las consecuencias disciplinarias del incumplimiento contractual. Pero así mismo algunas de esas pruebas ponen de presente que la relación podría haber correspondido a una actividad personal independiente, como es dable predicar de la retención en la fuente y de la formulación de cuentas de cobro.

Sin duda, y así lo revela la sentencia, esas pruebas, al igual que la presunción del artículo 24 del CST, sirven para dar por demostrado que el contrato fue laboral, pero así mismo le permiten a la Corte aceptar que la Clínica pudo no tener un convencimiento efectivo sobre la naturaleza de la relación de servicio personal. Sin embargo, como está demostrado que hubo actos propios de ese contrato civil, y que de esa manera se actuó durante la relación de trabajo, que fue lo que dijo expresamente el sentenciador, esa conclusión no aparece ostensiblemente equivocada, así no se comparta, y esto, que es lo esencial para configurar el error en la casación laboral, impide quebrar la sentencia del Tribunal.

Ahora, la parte demandada alegó en su defensa que no existió contrato de trabajo sino uno civil, independiente. Esa alegación, al contrario de lo que sostiene el recurrente, es razón atendible, y si está probada, como lo estuvo a juicio del Tribunal, no configura el error de hecho manifiesto.

El cargo, en consecuencia, no prospera.

Costas en casación a cargo de la parte recurrente.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del Tribunal de Valledupar, dictada el 6 de marzo de 2003 en el juicio ordinario laboral que promovió Manuel Antonio Rueda Valencia contra la Sociedad Clínica Valledupar Ltda.

Costas en casación a cargo del recurrente.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GERMAN G. VALDES SANCHEZ

CARLOS ISAAC NADER  
VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

ISAURA VARGAS DIAZ  
BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ

Secretaria

2



EDUARDO LOPEZ

LUIS GONZALO TORO CORREA

FERNANDO VASQUEZ

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones  
ISSN 2256-1633  
Última actualización: 31 de agosto de 2019

