



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL363-2024**  
**Radicación n.º 95289**  
**Acta 7**

Bogotá, D. C., seis (6) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la **CLÍNICA SANTA SOFÍA DEL PACÍFICO LTDA.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el 2 de junio de 2021, en el proceso que instauró **MILDRED LUCÍA FERNÁNDEZ QUIRAMA** contra **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS S.A.S. – SOLASERVIS S.A.S.** y la recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

Mildred Lucía Fernández Quirama pidió se declarara la existencia de un contrato de trabajo con la Clínica Santa Sofía del Pacífico, ejecutado entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de mayo de 2016, donde Soluciones Laborales y de Servicios, Solaservis S.A.S. actuó como simple intermediaria. Solicitó la inclusión de lo pagado a título de bonificaciones

en la base para liquidar horas extras, dominicales y festivos, cesantía e intereses, primas de servicio y vacaciones por todo el tiempo laborado. Solicitó las indemnizaciones, moratoria y por no consignación de la cesantía, y las costas del proceso.

Relató que, dentro de los extremos referidos, prestó servicios personales a la clínica demandada como médica general, en sus instalaciones, en el horario impuesto, con los implementos que le suministró y acatando las órdenes impartidas por sus superiores. Que la accionada la vinculó como «*trabajadora en misión*», según contrato de obra o labor que firmó con Solaservis S.A.S., sin precisión de la fecha de terminación.

Aseveró que la empresa de servicios temporales (EST) se ocupó exclusivamente de pagar la retribución mensual, mientras que la Clínica imponía políticas de atención a usuarios y pacientes, fijaba tarifas y ejercía control disciplinario. Que lo pagado por bonificaciones tuvo carácter salarial, por manera que le adeuda las diferencias por prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones reclamadas.

La Clínica Santa Sofía del Pacífico se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de pago total, buena fe, inexistencia de la obligación y prescripción.

Adujo que los servicios fueron prestados en ejecución de un «*contrato de prestación de suministro*», de suerte que el verdadero empleador fue Solaservis S.A.S. Que nunca impuso horarios, sino que estos se ajustaban a la necesidad del servicio. Aunque aceptó que impartió órdenes para la ejecución de labores, advirtió que se debió a la facultad dispensada por la EST, pero la contraprestación era pagada por esta.

Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S., Solaservis S.A.S., rechazó las peticiones de la demanda. Blandió las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, mala fe del demandante, límites de la indemnización moratoria, inexistencia del despido, prescripción, buena fe y compensación.

Negó que la actora hubiera sido trabajadora de la Clínica. Aclaró que fue enviada en misión para cubrir el cargo de médica general por el alto volumen de pacientes y usuarios. Advirtió que el límite temporal contemplado en la ley no fue rebasado, y el vínculo feneció por terminación de la obra. Aseguró haber solucionado todos los derechos causados y que, realmente, las bonificaciones fueron auxilios de transporte y comunicación, no constitutivos de salario por acuerdo entre las partes.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 5 de febrero de 2020, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buga declaró la existencia de un contrato de

trabajo a término indefinido entre Soluciones Laborales y Servicios S.A.S. y Mildred Lucía Fernández Quirama, ejecutado entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de mayo de 2016, y que el salario final fue de \$4.100.000 mensuales. La condenó a pagar \$1.050.673 por cesantía y \$58.574 por sus intereses, \$1.050.673 por primas de servicio, \$660.036 por vacaciones y \$6.833.333 por indemnización por despido. Declaró solidariamente responsable a la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda y les impuso costas. Negó las demás pretensiones.

Apelaron todos los sujetos procesales.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

El Tribunal modificó la decisión de primer grado, en el sentido de declarar la existencia de un contrato a término indefinido entre la Clínica Santa Sofía del Pacífico y Mildred Lucía Fernández Quirama del 1 de julio de 2015 al 30 de mayo de 2016, y que Solaservis SAS actuó como simple intermediaria.

Condenó a la Clínica y solidariamente a la otra accionada a reliquidar prestaciones sociales, vacaciones, horas extras e indemnizaciones por despido, moratoria y no consignación de la cesantía. Confirmó en lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario, anunció que se ocuparía de verificar la existencia del contrato de

trabajo con la Clínica y si había lugar a la imposición de las sanciones moratoria y por no consignación de la cesantía.

Consideró que, como verdaderos empleadores, las empresas de servicios temporales eran titulares de las facultades subordinantes y disciplinarias, en todo caso diferentes de las ejercidas por la empresa usuaria, en tanto esta se limita a dirigir y orientar la ejecución del servicio.

Se refirió a las posibilidades de contratación bajo esa modalidad, a la luz del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y advirtió que, en aras de examinar la legalidad de la contratación, era indispensable verificar si la EST era un contratista independiente con planta, maquinaria y autonomía administrativa y económica.

Tras memorar que la modalidad adoptada no podía superar los 6 meses, prorrogables por un tiempo igual, de la lectura del contrato de prestación de servicios suscrito entre la Clínica y la EST, y el de obra o labor celebrado entre la última y la demandante, dedujo que no se desprendía irregularidad alguna. Por ello, se propuso incursionar en el análisis de los interrogatorios de parte.

De la versión del representante legal de la Clínica Santa Sofía extrajo confesión, en tanto admitió que entre 2013 y 2016, la entidad «*no tuvo médicos de planta al interior de sus instalaciones*», sino que la EST suministraba el personal para

el cumplimiento de las actividades permanentes y ordinarias de la clínica. Estimó que el cargo de médico general no podía ser suprimido, dado su carácter «*necesario y permanente*» y que el número de médicos variaba dependiendo de la demanda de usuarios.

Destacó que el representante legal de Solaservis SAS, manifestó que no sabía «*si la clínica tenía o no médicos de planta en sus instalaciones*». Que como era la encargada de suministrar los médicos, conforme los términos del contrato civil, vinculó a la demandante desde el 1 de julio de 2015 hasta el 30 de mayo de 2016, mediante la modalidad de obra o labor. Tampoco, le constaba si las labores de la actora eran permanentes al interior de la clínica.

Con base en lo anterior, coligió la existencia de un contrato de trabajo entre la Clínica y la actora.

Del certificado de existencia y representación legal de la Clínica infirió que la labor ejecutada por la demandante correspondía al objeto social de aquella, como quiera que proveía por «*la prestación de servicios médicos asistenciales y la ejecución de programas especiales de salud*». Agregó que, como para la época en que la accionante laboró, la Clínica no contaba con médicos generales contratados directamente, no obstante que era su actividad permanente y fundamental, «*se rompía la legalidad de dicha contratación*», pues era «*imposible pensar (...) en el incremento de la población usuaria*». Concluyó, entonces, que no se cumplían las

exigencias legales habilitadoras del uso de esta modalidad de tercerización.

Descartó que las enjuiciadas hubiesen orientado su conducta bajo el postulado de la buena fe, por cuanto *«utilizaron maniobras tendientes a ocultar la existencia del verdadero contrato de trabajo a término indefinido con la Clínica, en detrimento de los derechos de la demandante»*, en tanto no le pagaron prestaciones sociales, ni vacaciones con el salario real, ni le consignaron la cesantía completa del año 2015. Por ello, estimó que procedía la imposición de la indemnización prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por las demandadas, mediante auto de 26 de julio de 2023, la Corte declaró desierto el promovido por Solaservis S.A.S. Se resolverá el que formuló la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

En dos cargos no replicados, pretende que la Corte case la sentencia gravada, *«únicamente en cuanto a mi mandante se refiere, en tanto mantuvo las condenas impuestas en primera instancia y agregó y modificó otras a cargo de ella»*. En sede de instancia, aspira a que se revoque la decisión del *a quo*, solo en cuanto la involucra y, en su lugar, la absuelva.

En subsidio, solicita la casación parcial de la sentencia, en cuanto modificó y adicionó la decisión de primer grado, para condenarla al pago de las indemnizaciones moratoria y por no consignación de la cesantía. En instancia, pide se confirme la sentencia del juez de primer grado, que denegó dichos conceptos.

Las acusaciones se estudiarán en conjunto, en la medida en que se dirigen por la misma vía y se sirven de argumentos similares y complementarios.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Por vía indirecta, denuncia aplicación indebida de los artículos 22 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo y 71, 73, 74 y 77 de la Ley 50 de 1990, como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo se firmó y ejecutó entre la demandante y la empresa de servicios temporales Solaservis SAS por lo que esta fue su empleadora y no la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda.
2. Dar por demostrado, no estándolo, que dicha relación jurídica se dio entre la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda. y la demandante, no obstante, la existencia de un contrato de trabajo firmado entre ésta y Solaservis SAS.
3. Tener por probado, no estándolo, que Solaservis SAS actuó como simple intermediaria cuando en realidad fue la empleadora de la trabajadora, tal como lo confesó al contestar la demanda.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda., solo tuvo la condición de usuaria de Solaservis en virtud del contrato de prestación de servicios que se firmó



entre las dos y por el cual la EST envió a la demandante a prestar sus servicios personales a la Clínica.

Como pruebas mal apreciadas, relaciona el contrato de prestación de servicios suscrito por las encartadas (fl. 88), el contrato de trabajo firmado entre Solaservis SAS y la actora y los interrogatorios de parte rendidos por los representantes legales de la Clínica Santa Sofía del Pacífico y Solaservis S.A.S. Como no valoradas, la demanda inicial, las planillas de pago de aportes a seguridad social, los pagos efectuados por la clínica a la empresa temporal de servicios, los recibos de pago de salarios y prestaciones sociales de Solaservis a la demandante.

Asevera que, de haber valorado las pruebas documentales, sin dificultad, el Tribunal habría concluido que, en realidad, la relación de trabajo se produjo entre Solaservis S.A.S. y la demandante, que no con la Clínica.

Sostiene que el contrato de prestación de servicios que suscribió con la otra demandada, cuenta con autorización legal en virtud de lo preceptuado por los artículos 71, 73 y 77 de la Ley 50 de 1990, que facultan el envío de trabajadores en misión cuando se presenta incremento en el servicio de la empresa usuaria.

Considera que, para emitir condena, el juzgador de la alzada se basó únicamente en el interrogatorio que absolvió el representante legal de la clínica. Aduce que el análisis fue parcial y sesgado, en desmedro de la integralidad que debió

observar. Con ello, dice, se apartó de las exigencias previstas en el artículo 191 del Código General del Proceso, para que pudiera darse connotación de confesión a sus afirmaciones.

Aduce que la prestación de los servicios de salud es *«un hecho notorio y fácilmente accesible a la razón, ya que las personas no se enferman ni requieren servicios en forma programada sino en forma intempestiva, dependiendo de múltiples factores»*; que lo anterior, es suficiente para que se imponga el envío de trabajadores temporales como sucedió en el caso de la demandante, toda vez que en el sector salud, se presenta el incremento momentáneo en la demanda de usuarios.

Asegura que se ciñó al parámetro de la Ley 50 de 1990, pues nunca superó el plazo que allí se impone para la duración de esta forma contractual *«(...) ya que inició el 1 de julio de 2015 y terminó el 30 de mayo de 2016»*. Por tal razón, no es la llamada a responder por las condenas, en la medida en que siempre fungió como usuaria de los servicios prestados por la EST, como quedó demostrado con los contratos civil y comercial. Añade que nada se dijo de la confesión de la demandante en la demanda inicial, donde aceptó haber firmado el contrato de trabajo con Solaservis S.A., que no con la clínica.

Reitera que nunca desconoció su posición de contratante de los servicios de la temporal, dada la existencia del documento que allegó al expediente y los múltiples

comprobantes de pago, de donde se desprende que la seguridad social, los salarios y demás prestaciones estaban a cargo de Solaservis S.A.S.

Por último, expone que de haber analizado los testimonios rendidos por Víctor Cuero y Yuli Cortes, el *ad quem* hubiera advertido que, el primero, además de ser un «*testigo infaltable y casi único en las cientos de demandas seguidas*» contra las mismas demandadas, aseguró que la actora era una trabajadora en misión de Solaservis y prestó servicios a la clínica. La segunda, ratificó que la accionante prestó servicios médicos a la clínica, como trabajadora en misión, por manera que su único empleador fue la EST.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Por idéntica vía, denuncia aplicación indebida del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el 83 de la Constitución Política.

Como errores de hecho, endilga:

1. No dar por demostrado estándolo, que la entidad demandada CLÍNICA SANTA SOFÍA DEL PACÍFICO LTDA, actuó de buena fe al considerar que su papel correspondió al de un usuario de la Empresa de servicio temporal quien envió en misión a la demandante a prestar sus servicios.
2. Dar por demostrado, no estándolo, que mi poderdante actuó de mala fe sin consideración alguna al material probatorio arrimado a los autos y del cual se desprende la buena fe con que procedió.

3. No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo que se desplegó entre el primero de julio de 2015 y el 30 de mayo de 2016, vinculó a la demandante y a la EST demandada en forma única, pues esta es quien tiene la condición de empleador en términos del artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

4. Tener por probado, sin estarlo, que tanto la empresa empleadora Solaservis SAS y la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda., para efectos de determinar la procedencia de las sanciones moratorias, se encuentra en la misma situación probatoria.

Como pruebas mal apreciadas y no valoradas, relaciona las del cargo anterior.

Afirma que el Tribunal ignoró que, para imponer las condenas por las sanciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, debía tener en cuenta que no son de aplicación automática, sino que se debe valorar la conducta del empleador. Así mismo, debe probarse que medió mala fe *«porque el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada quedó derruido, (...) se modificó la remuneración de la demandante en contravía de la ley y no se consignó la totalidad del auxilio de las cesantías»*.

Considera que, si hubiera valorado *«la prueba arrimada a los autos»*, el *ad quem* habría colegido sin dificultad que siempre obró de buena fe, con el convencimiento de su condición de usuaria que contrató con una empresa de servicios temporales, por manera que no tenía obligaciones con la demandante. Reclama porque se ignoraron las enseñanzas contenidas en las sentencias CSJ SL 1 feb. 2011,

rad. 30437 y CSJ SL 1 jul. 2015, rad. 44186 sobre problemas jurídicos de similar contenido. Expone que:

En la dirección expuesta en los precedentes citados, es claro que mi mandante actuó de buena fe por cuanto si bien, se miran los cinco argumentos expuestos por el Tribunal de Buga para proferir y mantener las condenas, los dos primeros en nada comprometen la responsabilidad de mi poderdante en tanto son consideraciones de tipo legal y, los tres restantes constituyen hechos que estaban lejos del manejo de la Clínica Santa Sofía del Pacífico Ltda., ya que solo correspondía a Solaservis SAS en tanto ella fue su empleadora por mandato del artículo 71 de la Ley 50 de 1990. En efecto, si la mala fe se deriva de haber quedado derruido el contrato de obra de la circunstancia de haberse modificado en perjuicio de la trabajadora su salario y de la no consignación de las cesantías, es evidente que tales conductas no estuvieron a cargo de la empresa usuaria, sino de Solaservis SAS por lo que mal se puede imputarle mala fe por un hecho cuyo manejo y control estaban totalmente a su manejo. (subrayado en el texto).

Destaca que, en la demanda inicial, la actora confesó que había contratado directamente con Solaservis SAS, como trabajadora en misión para prestar servicios a la Clínica. Arguye que la buena fe queda demostrada con el contrato de prestación de servicios que da cuenta de que la Clínica contrató a la EST para que atendiera, con personal propio, el incremento en los servicios médicos, y para ello estaba facultada. Asegura que nunca tuvo obligación con la accionante, dado que, como quedó probado, quien pagaba los derechos de la trabajadora era la temporal de servicios. Que ello puede corroborarse con la prueba testimonial.

## VIII. CONSIDERACIONES

Con apoyo en los elementos de convicción incorporados al plenario, en especial los interrogatorios de parte de los representantes legales de las encausadas y el certificado de existencia y representación legal de la Clínica Santa Sofía del Pacífico, el *ad quem* juzgó probado que entre la actora y la entidad de salud se configuró un contrato de trabajo, y que la otra accionada actuó como simple intermediaria.

Por la senda fáctica, la censura procura demostrar que el juzgador de la alzada se equivocó evidentemente, pues con Mildred Lucía Fernández nunca existió un vínculo laboral. Aduce que Soluciones Laborales y Servicios S.A.S. fungió como contratista independiente y verdadera empleadora de la demandante.

La Sala debe dilucidar si el colegiado de instancia erró en forma protuberante, por haber dado por acreditado que entre la recurrente y la promotora del juicio se estructuró una relación subordinada de trabajo, con intermediación oculta de la otra demandada. Con ese objetivo, se procede al examen de los medios de prueba denunciados.

Se acusa errónea valoración del contrato de prestación de servicios celebrado entre la Clínica y Solaservis S.A.S. y el de obra o labor contratada entre la última y la accionante. Distinto a lo que asegura la recurrente, una vez analizó los elementos de convicción recaudados, el Tribunal coligió la inexistencia de irregularidades en la modalidad contractual

escogida. Esto dijo:

Descendiendo al caso concreto, advierte esta Colegiatura que militan en el expediente varios documentos que dan cuenta de la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor determinada, suscritos entre la actora y la codemandada SOLASERVIS, entre estos, se destaca el contrato de trabajo, visible a folio 139 a 142, donde se estableció que el cargo a ocupar por la demandante sería el de médico general por incremento en la atención de usuario o paciente y se aprecian igualmente los que militan a folio 145 a 181, documentos que adicionalmente, dan cuenta de la existencia del contrato de prestación de servicios que suscribieron las codemandadas. Aunado a lo anterior, no se alberga ninguna duda (...) respecto a que el servicio fue prestado personalmente por la demandante y el mismo se efectuó en las instalaciones de la clínica Santa Sofia del Pacifico pues así se admitió en la contestación de la demandada, en la respuesta al hecho 2. **De lo hasta aquí visto, no se evidencia irregularidad en la contratación.**

Diferente es que, al confrontar estos medios de prueba con las versiones rendidas por los representantes legales de las convocadas a juicio y el objeto social de la prestadora del servicio de salud, el juzgador de la alzada avizoró una realidad distante de la plasmada en los contratos de trabajo y de prestación de servicios. De allí, dedujo imperativo la activación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades adoptadas por los contratantes, que generó la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo entre la recurrente y la galena demandante. Adicionalmente, en un ejercicio hermenéutico para nada desacertado, interpretó que, de cara al objeto social de la primera, de indudable carácter permanente, no era admisible tercerizar la vinculación de todo el personal médico, dada la obvia necesidad para desarrollar las actividades propias de esa función.

Además, algunas cláusulas del «CONTRATO DE TRABAJO POR EL TÉRMINO QUE DURE LA REALIZACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA», suscrito entre Solaservis SAS y la actora el 1 de julio de 2015, para fungir como «*médico general*», dejan ver, sin dificultad, que desde el inicio la Clínica podía ejercer subordinación sobre la *trabajadora en misión*. En el acápite titulado «OBRA O LABOR A EJECUTAR Y FUNCIONES AFINES» (fls. 146 a 149 G. D.), esta se obligó a prestar temporalmente servicios en atención a usuarios «*debido al incremento en la atención de usuarios o pacientes, (ventas), lo que repercute en los demás procesos que giran alrededor, (Dispensación, asistencia, administrativo) **recibiendo para ello instrucciones del Usuario o representante legal y por el tiempo que este considere necesario***». (la Sala resalta). En otra parte del documento, se lee:

**QUINTA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: (...)** 3) Cumplir el contrato de manera cuidadosa en el lugar, tiempo y condiciones que EL EMPLEADOR y la EMPRESA USUARIA, le señale y de acuerdo con los horarios que se fijen conforme a las necesidades del servicio. Observando rigurosamente las normas que le fijen EL EMPLEADOR y la EMPRESA USUARIA para la realización de la labor que se refiere el presente contrato (...).

**SEXTO: JORNADA:** EL TRABAJADOR se obliga a trabajar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el EMPLEADOR o las personas autorizadas por la EMPRESA USUARIA, pudiendo hacer estos, los ajustes o cambios de horario cuando así se estime conveniente

Evidentemente, dicha prueba no reporta el beneficio probatorio esperado por la recurrente, como quiera que el propósito del contrato no fue el de reemplazar personal en vacaciones o por incremento en la demanda del servicio de



salud, sino el de desarrollar el objeto social de la Clínica con fuerza de trabajo temporal, lo cual desconoce abiertamente la legalidad. Menos, de allí se deduce la conducta de la contratante, por manera que, como lo consideró el *ad quem*, lo procedente era cotejarlo con los demás medios de convicción, en aras extraer la verdadera realidad de su contenido.

Y es que si bien, en principio, la formalidad utilizada por las demandadas pareció legítima y válida, a pesar de no haber superado el plazo máximo legal permitido, tal premisa quedó derruida debido a que las partes contratantes se sirvieron de aquella modalidad para que la verdadera empleadora terminara desligada de una auténtica atadura laboral, en desmedro de los derechos del personal vinculado en forma ilegal, en la medida en que tal opción está restringida a los casos autorizados por la norma legal.

No sobra memorar que las posibilidades de que el objeto social de una persona jurídica puede desarrollarse a través de personal en misión, están restringidas a los casos en que sobreviene una carga inesperada al empleador, como cubrir incrementos en la producción o para solventar incapacidades o licencias de sus trabajadores de planta, nunca para *«desligarse íntegramente de todo su personal, necesario dentro de su esquema de producción o de prestación de servicios e indispensable para el ejercicio natural de su empresa, con el ánimo de entregarlo a terceros que le garantizaran una inmunidad plena en materia de derechos y garantías laborales»* (CSJ SL3086-2021).

En ese orden, brota diáfano que la finalidad de la contratación fue el suministro de personal médico de carácter permanente para atender actividades misionales dentro de la institución, de suerte que no se equivocó el colegiado de instancia en la valoración del documento denunciado.

De lo que depuso en la declaración de parte que rindió el representante legal de la Clínica Santa Sofía, el juzgador de la alzada dedujo confesión. Cuando fue preguntado si la institución *«tuvo médicos de planta entre el 1 de abril de 2013 y el 30 de mayo de 2016»*, respondió *«No señor»*.

También, aceptó que el contrato con la EST tuvo como propósito suministrar trabajadores en misión para ejecutar labores permanentes en la institución médica. Manifestó que *«la clínica buscó la temporal con las mejores ofertas en buenaventura para poder atender las necesidades de la población»*.

Finalmente, expuso que el cargo de médico general que ocupaba la actora no fue suprimido, en tanto *«como ya fue claro, es permanente»*. Explicó que el número de médicos estaba *«amarrado a la cantidad de contratos que se tengan y a la cantidad de usuarios»*.

Llama la atención que, en su narración, el representante legal de la clínica claramente admitió el conocimiento que tenía sobre la contratación irregular de

personal médico a través de empresas temporales de servicio. Nada distinto se puede extraer de la búsqueda de «*temporales con las mejores ofertas en buenaventura*» y en otras zonas del país. De esta suerte, en ningún error de tipo fáctico pudo incurrir el sentenciador de alzada al derivar confesión de la versión del absolvente (CSJ SL4093-2022).

Lo anterior, sirve para memorar que la tercerización laboral no puede ser usada como mecanismo para que las empresas se abstengan de contratar el recurso humano para cubrir actividades permanentes o del giro ordinario, como ocurrió en el caso que se resuelve. Claramente, admitir dicha forma de vinculación desdibuja su finalidad y atenta contra los derechos de los trabajadores, toda vez que afecta sus condiciones laborales y su dignidad, como quiera que precariza en grado sumo sus condiciones de trabajo.

Así las cosas, la hipótesis del incremento de usuarios por razón del aumento de personas enfermas, no pasa de ser una especulación de la impugnante, en busca de justificar un comportamiento evidentemente alejado de la legalidad, toda vez que, manifiestamente, el representante legal de la encausada confesó que no contaban con personal de planta y que lo que se procuraba era minimizar la carga pecuniaria, a través del enganche de personal médico en la modalidad explicada.

El precedente de la Corte avala esta forma de vinculación laboral, en tanto constituye una herramienta de flexibilidad organizativa. No empece, no puede considerarse

una modalidad de descentralización, dado que no es lícito implementarla para cubrir necesidades permanentes de la empresa, ni sustituir al personal permanente. En sentencia CSJ SL3520-2018, se adoctrinó:

[...] Según el artículo 77 *ibidem*, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. **Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.**

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que *«si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria».*

**Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni**

*celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios. (Negrilla fuera del texto)*

Por lo anterior, válidamente, el Tribunal concluyó que, en virtud del principio constitucional de prevalencia de la realidad sobre las formas, fluyó palmaria la presencia de un auténtico contrato de trabajo entre la clínica y la galena, en que la EST fungió como dispensadora de personal para el desarrollo de una actividad inocultablemente misional.

La versión del representante legal de Solaservis SAS tampoco deviene útil en función de contribuir a infirmar la presunción de acierto y legalidad de que viene prevalido el fallo de segundo nivel. Antes que ello, las respuestas del deponente sirven para reforzar la tesis acogida por el Tribunal. El declarante expuso que la actora *«laboró desde el 1 de julio de 2015 y hasta el 30 de mayo de 2016 como trabajadora en misión»* al servicio de la clínica como médico general. Como se explicitó, de lo que no hay duda es de que tal actividad es de carácter misional y permanente, por tratarse de una institución prestadora del servicio de salud.

En lo que concierne a las pruebas no valoradas, como comprobantes de nómina y planillas de pago a seguridad social (fls. 26 a 38), la Sala no observa cómo dichos documentos pudieran servir para variar rotundamente el escenario fáctico que diseñó el juzgador de la alzada.

Desde el principio, estuvo fuera de debate que la EST sufragó los derechos causados por la prestación personal del servicio de la trabajadora, en virtud del contrato comercial que celebraron las convocadas al juicio. Desde luego, no podría esperarse que, a pesar de la formalidad convenida por dichas personas jurídicas, fuera la receptora de los servicios de la profesional médica la que asumiera el pago de los haberes laborales, en contra de lo que habían acordado y de lo que fluye de la naturaleza de esa forma contractual.

No puede olvidarse que, en tratándose de eventos como el que concita la atención de la Sala, en aras de mantener la apariencia de veracidad, quienes así proceden procuran que no se descorra el velo de legalidad con que cubrieron el acuerdo, que solo viene a levantarse luego del examen metódico de los elementos de convicción que dan cuenta de lo ocurrido en la dinámica propia de la ejecución de la relación.

Lo anterior cobra relevancia, en tanto fue en virtud de la facultad de libre formación del convencimiento, que el *ad quem* consideró que los anteriores medios probatorios no conducían a derruir la presunción legal de existencia del contrato de trabajo que corría en contra de la demandada. En sentencia CSJ SL3813-2020, la Corte adoctrinó:

[...] ha de recordarse que el juez del trabajo está protegido por el principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarles mayor valor a unas en perjuicio de otras [...].

Es por lo anterior que la jurisprudencia de la Corte ha sido incisiva en cuanto a predicar el respeto por la libertad e independencia de la labor de juzgamiento en las instancias, en atención a lo preceptuado por el artículo 61 ibídem y a lo consagrado en el artículo 228 de la Constitución Política, de manera que solo cuando la equivocación del juez de apelaciones se exhiba irracional y desafiante del sentido común y de las reglas de la sana crítica, podrá la Corte rectificar el desafuero, en perspectiva de lograr el imperio del orden jurídico y de reparar el perjuicio irrogado al recurrente, situación que acá no se configura.

Revisada la demanda inicial, se observa que, desde el inicio, la accionante persiguió la declaratoria de un contrato de trabajo con la recurrente. En el relato de los hechos, explicó que, a pesar de haber sido contratada como trabajadora en misión de Solaservis S.A.S., instrucciones y órdenes estuvieron a cargo de la clínica. Dedujo que se pretendió disfrazar la relación laboral mediante un contrato de obra o labor que no estaba determinada.

Claramente, la promotora del pleito no hizo alguna afirmación que pudiera incidir negativamente sobre sus pretensiones; especialmente sobre la de índole declarativa, de la que se derivan las de naturaleza condenatoria.

Como de las corroboraciones precedentes no se desprende la comisión de un error evidente o manifiesto sobre una prueba calificada, no se abre paso el análisis de los testimonios rendidos por Víctor Cuero y Yuli Cortes, tal cual lo impone el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

En el segundo cargo, por la senda fáctica, el recurrente procura acreditar que el Tribunal erró en la imposición de las sanciones previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, la demostración es de linaje netamente jurídico, en tanto reprocha una supuesta aplicación automática, así como la inobservancia de algunos pronunciamientos de la Sala sobre el punto.

Lo anterior permite descubrir la mixtura de vías de ataque excluyentes entre sí. En sentencia CSJ SL1141-2020, la Sala discurrió:

Esta Sala ha adoctrinado reiteradamente que el sendero jurídico atañe a aspectos de puro derecho y los errores de hecho y de derecho son propios de la vía fáctica, razón por la cual no es posible hacer una mixtura entre ellas, en tanto son excluyentes; la primera concierne a la premisa normativa, mientras que la segunda se relaciona con los hechos relevantes al pleito y su demostración, de manera que, al tratarse de tópicos diferentes, su formulación debe hacerse por separado.

En ese contexto, la casación como un juicio sobre la sentencia que es, no puede entenderse como una oportunidad para revisar el proceso en su totalidad, en sus aspectos fácticos y jurídicos, sino como una fase extraordinaria, limitada y excepcional. De ahí que la acusación deba reunir no solo los requisitos meramente formales; también exige un planteo y desarrollo lógicos, entre ellos, el de la coherencia entre la vía seleccionada y el estatuto de valor que le es propio.

Así, quien escoja como vía de ataque la directa, debe allanarse a las conclusiones fácticas contenidas en el fallo así como al análisis probatorio realizado por el fallador para dar por establecidos los hechos del proceso y mantener la controversia en un plano estrictamente jurídico.



Con todo, en aras de resolver los cuestionamientos, basta decir que el recurrente parte de una premisa inexistente, como quiera que el sentenciador de alzada nada expresó sobre la «*mala fe*» de la Clínica. Tampoco, aplicó de forma automática las normas denunciadas, pues con base en una valoración de las pruebas concluyó:

**¿Se verificó en este asunto la buena fe del empleador?**

En lo tocante a las sanciones e indemnizaciones, como las aquí reclamadas (art. 65 CST y 99 L 50/90), ha dicho la Corte Suprema de Justicia, como máximo órgano de cierre en materia laboral, que la condena a este tipo de indemnizaciones no es automática por cuanto al tener naturaleza sancionatoria debe estar precedida de un examen de la conducta del empleador con el fin de determinar si actuó de buena o mala fe al omitir o retardar el reconocimiento de la acreencia laboral.

Al no ser las sanciones de aplicación automática, debe atenderse y calificarse el comportamiento del demandado, según lo que quedó probado a lo largo del proceso, en busca de la existencia o no de razones satisfactorias y justificativas de su conducta. En esa tarea es menester efectuar un examen riguroso del comportamiento del empleador con base en la totalidad de las pruebas y situaciones que rodearon la relación laboral; igualmente importa afirmar que la buena o mala fe no depende de la simple afirmación de estar creyendo que se obró correctamente o de la existencia de un contrato que diga que la clase de contrato es diferente a la laboral.

De cara al análisis efectuado por el superior y conforme a la resulta del primer problema planteado, considera esta Colegiatura que en realidad no obraron las demandadas bajo el principio de la buena fe, ello por cuanto utilizaron maniobras tendientes a ocultar la existencia del verdadero contrato de trabajo a término indefinido con la Clínica, en detrimento de los derechos de la demandante, toda vez que la legalidad del contrato de obra o labor suscrito con la demandada Solaservis quedó derruida como ya se vio.

Así entonces, recapitulando las situaciones que rodearon la relación laboral y atendiendo además la modificación en la remuneración, es obvio que hay lugar a imponer las condenas

relacionadas con la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST y la consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990.

En ese orden, desde ningún punto de vista es atendible proclamar que las sanciones de marras fueron impuestas sin el análisis a la conducta del empleador, que generó en el Tribunal el convencimiento de una intención de la Clínica Santa Sofía del Pacífico de sustraerse de las obligaciones laborales que le correspondían como empleadora. En fallo CSJ SL16572-2016, la Sala consideró:

Conviene recordar que para definir la procedencia de la indemnización moratoria, debe estudiarse en cada asunto en particular la conducta remisa del empleador, para con ello establecer si su obrar, al abstenerse de pagar en forma oportuna y completa salarios o prestaciones sociales a la finalización del nexo contractual, está precedido de buena fe por encontrarse justificado en razones serias, que pese a no resultar viables o jurídicamente acertadas, si pueden considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba; o que por el contrario, su proceder se encuentra revestido de la mala fe que conduzca a fulminar una condena en su contra. De ahí que se sostenga que la aplicación de esta sanción no es automática ni inexorable.

Del mismo modo, debe memorarse que la «buena fe» equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de «mala fe», de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud (Sentencia CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, reiterada en la SL12854-2016, 24 ag. 2016, rad. 45175); e igualmente que *«la absolución de esta clase de sanción cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso, negación que incluso puede ser corroborada con la prueba de los mismos contratos, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga*

*fin a la instancia; habida consideración que en ambos casos se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada» (Sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39.186, reiterada en la SL11436-2016, 29 jun. 2016, rad. 45536).*

La aquiescencia de la actora para acogerse a una forma contractual diferente a la que legalmente corresponde, no es un argumento válido, ni suficiente, para eximir al patrono de las indemnizaciones de marras, si no demuestra que su actuar estuvo revestido de buena fe. Así lo recordó esta Corporación en sentencia SL593-2021:

No puede olvidarse que el trabajador es la parte débil de la relación, y que en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo, y el que haya prestado su consentimiento para suscribir contratos aparentes de prestación de servicios como aquí sucedió, no exime per se al empleador del pago de la indemnización moratoria, cuando se demostró que la entidad demandada procedió a suscribir varios de esos contratos de manera sucesiva para el ejercicio del cargo de Trabajadora Social en labores administrativas propias del giro ordinario de sus actividades, con abierto desconocimiento de las normas que regulan la contratación administrativa de servicios personales.

[...]

De ahí que, mirado en conjunto el caudal probatorio, lo que acontece en el sub examine, es que en la práctica el ISS abusó en la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con supuestos mantos de legalidad, con el único propósito de negar la verdadera relación de trabajo subordinado como la del analizado servidor, a efecto de burlar la justicia y los condignos derechos sociales que debieron reconocerse a tiempo a favor del trabajador demandante, lo que es reprochable y reafirma la mala fe de la entidad empleadora.

Así las cosas, acertó el Tribunal al examinar la conducta de Clínica Santa Sofía del Pacífico y no hallar acreditadas las circunstancias en que supuestamente fundó su convicción de no estar ligada a la actora mediante un contrato de trabajo.

En consecuencia, como la recurrente no logró derruir los pilares de la sentencia gravada, se mantiene la doble presunción de legalidad y acierto de que viene revestida.

Sin costas, dado que no hubo réplica.


## **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 2 de junio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MILDRED LUCÍA FERNÁNDEZ QUIRAMA** contra **SOLUCIONES LABORALES Y DE SERVICIOS SAS** y la **CLÍNICA SANTA SOFÍA DEL PACÍFICO LTDA.**

Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

**Firmado electrónicamente por:**



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**



**JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D19AE6EF9784B0885E3129F9058ADACEAE4E78274F84D31CDBEDFD8648C2A616

Documento generado en 2024-03-06