

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales, y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

Señor (a)

JUEZ 39 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

E. S. D.

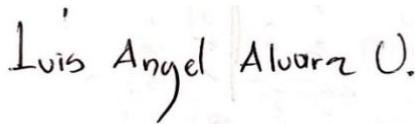
Ref: Proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS contra la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. **Rad.** 11001310503920220026200. **Reforma de Demanda.**

LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS, mayor de edad identificado con cédula de ciudadanía N° 12.435.431 de Valledupar, portador de la tarjeta profesional de abogado N° 144412-D1 del Consejo Superior de la Judicatura, con domicilio en Bogotá D.C., en calidad de apoderado judicial del demandante en el proceso de la referencia, con el debido respeto reformo la demanda, adicionando una prueba documental, la cual corresponderá al numeral 1.114. Esta prueba es la siguiente:

“Mensaje de correo electrónico de fecha 4 de mayo de 2020, asunto ‘Comportamientos esperados en Clínica VIP, por parte del especialista, información importante’”.

Se integra la demanda en un solo cuerpo.

Atentamente,



LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS
C.C. N° 12.435.431 de Valledupar
T.P. N° 144412-D1 del Consejo Superior de la Judicatura

1.9
Mark Allen LINARES BUITRAGO

De: Diego Mauricio CUBILLOS APOLINAR
Enviado el: lunes, 04 de mayo de 2020 05:03 p.m.
Para: Jair Alejandro LUNA BADILLO; Carlos Alberto VELASQUEZ IBARRA; Jair Alejandro LUNA BADILLO; Luis Humberto BELTRAN HIDALGO; Maria Isabel AYALA BARON; Mark Allen LINARES BUITRAGO; Nidia Carolina ZAMBRANO BRICENO; Patricia VALLEJO SUAREZ; Vilma Claritza GUTIERREZ MICHAELS; Yelicsa Margareth CASAS DIAZ; ximesegurarenas@hotmail.com; Hernan ROMERO GOMEZ; rodonate@gmail.com; German.delahoz@gmail.com; andrsalberto@yahoo.com; jlondonoruz@hotmail.com; normaccg@yahoo.es; femunar@hotmail.com; augustog427@hotmail.com; adriana.parra@hotmail.com; nefrogastro@gmail.com; posi.angela.lucia@gmail.com; Diego Mauricio CUBILLOS APOLINAR; Martha Cecilia RAMIREZ ARDILA; Jeannine Natalia HERNANDEZ CORREDOR; Jorge Luis BLANCO MAGDANIEL; Jostan Ysai CARVAJAL RUIZ
CC: Javier Armando LOPEZ BARRERA; Nubia Bernal Currea; Jeannine Natalia HERNANDEZ CORREDOR; Lady Katherine SOTO RODRIGUEZ
Asunto: Comportamientos esperados en CLÍNICA VIP, por parte del especialista, información importante.
Importancia: Alta

Estimados colegas,

Cordial saludo,

Deseamos compartir con ustedes, lineamientos que hemos acordado con cada uno de ustedes, desde el momento de su ingreso a la compañía. el aparte que a continuación copio, hace parte de El procedimiento de adscripción de médicos especialistas.

Quiero hacer énfasis especial en: lavado de manos, formulación en genérico, conciliación farmacológica, consentimientos informados y registro y calidad de historia clínica. No sin esto, restar importancia a todo el documento que a continuación ustedes podrán leer.

Gracias,

7. ANEXO DE INFORMACION ENTREGADA AL MÉDICO ADSCRITO

7.1 MODELO DE ATENCIÓN

Todos los médicos adscritos a la Clínica VIP se deben caracterizar por su excelencia profesional, por lo tanto, su atención debe ser:

De calidad: Ajustada a las necesidades del paciente, buscando siempre diagnósticos y tratamientos efectivos, aplicando las guías y protocolos institucionales cuando es requerido.

Integral y segura: Interdisciplinar, buscando satisfacer las necesidades biopsicosociales del paciente y su familia, teniendo una actitud de servicio proactiva y minimizando el riesgo.

Cálida, privada y confortable: Mantiene una relación cordial con el paciente y su familia mediante una comunicación continúa, mostrando un verdadero interés por atenderlo y resolver sus inquietudes, proporcionando comodidad y bienestar, cumpliendo estrictamente sus derechos y recordando respetuosamente sus deberes.

Incluyente con la familia: Tiene en cuenta en el proceso diagnóstico y terapéutico a la familia del paciente.

Con especial cuidado en el servicio: Supera las expectativas del paciente y su familia, a través del conocimiento y actitud proactiva, generando valor agregado al modelo de atención de la Clínica VIP.

7.2 COMPORTAMIENTOS ESPERADOS:

Identificación:

- Portar el carné de identificación institucional durante su permanencia en la clínica.
- Identificarse y saludar al paciente, su familia, pares y personal institucional.

Atención:

- Realizar el proceso de atención médica según los requerimientos del paciente y lineamientos y guías institucionales, garantizando un servicio humanizado, eficiente y de calidad.
- Utilizar su usuario para acceder a la historia clínica. El usuario de acceso al registro clínico electrónico es personal e intransferible.
- Diligenciar la historia clínica de forma completa y en las casillas correspondientes.
 - Para garantizar la correcta facturación de las interconsultas dar respuesta a las mismas en la casilla correspondiente (Interconsultas).
- Generar la formulación médica en principio activo.
- Para disminuir la probabilidad de glosa realizar la interpretación de los paraclínicos y ayudas diagnósticas solicitadas en la historia clínica.
- Diligenciar los reportes que se requieran de manera oportuna (cuando aplique) y realizar también de forma oportuna las correcciones que se requieran cuando así se solicite.
 - Fichas de notificación obligatoria
 - Justificaciones no POS
 - Certificados de defunción
- Realizar los procedimientos médicos y quirúrgicos de acuerdo a sus competencias (adquiridas y certificadas) de acuerdo a la normatividad vigente.
- Hacer por lo menos un seguimiento diario a los pacientes hospitalizados a su nombre, realizando registro del mismo en la historia clínica antes de las 10 am. Si el paciente requiere de otros registros estos deberán hacerse después de que hayan tenido lugar.
- Atender oportunamente los llamados del grupo médico, de enfermería, familiares o pacientes hospitalizados, ante la presencia de dudas, deterioro clínico o desarrollo de nueva sintomatología y realizar registró en la historia clínica de las intervenciones hechas.
- Coordinar el proceso de egreso del paciente hospitalizado haciendo énfasis en la entrega completa de la documentación de salida (recomendaciones de egreso, formulación de egreso, orden de control médico ambulatorio, incapacidad, epicrisis).
- Conocer los tiempos de respuesta de interconsulta (antes de 1 hora, antes de 3 horas, antes de 6 horas y antes de 24 horas) y responder oportunamente y de forma presencial las interconsultas que se generen, dejando registro en la historia clínica.

Seguridad:

- Verificar la identificación correcta del paciente.
 - Manilla de identificación (Nombre(s) y apellidos completos – número de identificación).
- Conocer las estrategias institucionales para la reducción del riesgo de caídas y desarrollo de úlceras por presión.
 - Escalas de Downtown y Humpty Dumpty para determinar el riesgo de caídas.
 - Escalad de Norton para determinar el riesgo de úlceras por presión.

- Conocer las estrategias institucionales para la reducción de riesgos de infección.
 - Higienización de manos (5 momentos).
 - Aislamiento.
 - Profilaxis antibiótica pre quirúrgica.
 - Uso racional de antibióticos.
 - Vigilancia epidemiológica.
- Conocer las estrategias institucionales para una cirugía segura
 - Practica quirúrgica segura (Sitio correcto, procedimiento correcto, paciente correcto).
 - Lateralidad.
 - Lista de chequeo en salas de cirugía.
 - Pausa quirúrgica.
- Conocer las estrategias institucionales para el uso seguro de medicamentos, dispositivos e insumos.
 - Identificación de medicamentos de alto riesgo.
 - Administración segura de medicamentos.
 - Conciliación medicamentosa.
- Verificar el correcto diligenciamiento y cumplimiento de las listas de chequeo que correspondan, pertinentes para la práctica médica y quirúrgica.
- Reportar las fallas presentadas u observadas en protocolos, procedimientos, equipos, insumos o medicamentos y las sospechas de incidentes o eventos adversos.
 - Farmacovigilancia.
 - Tecnovigilancia
 - Hemovigilancia
- Utilizar de forma adecuada y eficiente los elementos de protección personal que apliquen para el desarrollo exitoso de la actividad asistencial.

Comunicación e información

- Tener una comunicación efectiva y asertiva con el paciente, su familia y el grupo de trabajo institucional asistencial y administrativo.
- Indicar en la historia clínica las recomendaciones dadas al paciente y su familia.
- Realizar recomendaciones de egreso.
- Para disminuir los riesgos médico legales, cumplir con el deber de información del riesgo al paciente y sus familiares previo a cada procedimiento, y obtener de estos por escrito la aceptación del procedimiento y del riesgo en el formato de consentimiento informado, así como firmar el documento en calidad de tratante.
- Tener la mejor disposición y actitud para resolver dudas e inquietudes de pacientes, familiares y grupo asistencial y administrativo institucional.
- Brindar trato amable y respetuoso al paciente, su familia y al personal de la clínica.
- Asistir a las reuniones programadas por la dirección científica.
- Participar activamente en las juntas medico quirúrgicas en las que sea convocado.
- Realizar análisis de casos cuando sea requerido por: eventos adversos, incidentes, mortalidad, quejas, reclamos, glosas o acciones judiciales, dentro de los plazos institucionales establecidos para dar cumplimiento a la normatividad vigente.
- En caso de hacer parte del proceso de atención de un paciente o familiar agresivo, o identificar factores que puedan desencadenar conflictos contactar de forma oportuna al área de servicio al paciente.
- Avisar por lo menos con 24 horas de anticipación al área de referencia y a la dirección científica los cambios de turno presenciales o de disponibilidad.
- Acreditar en la dirección científica las capacitaciones a las que asista y los reconocimientos que reciba.

Recuerde que, en caso de no asumir los comportamientos esperados, la Clínica quedará en disposición de suspender de forma provisional o cancelar la adscripción otorgada al profesional independiente, guiándose para tal fin en el impacto que genere la acción incorrecta sobre los criterios definidos en este documento.

7.3 GUIAS INSTITUCIONALES

La institución cuenta con guías de las patologías más frecuentes, de acuerdo a la epidemiología local. Estas guías institucionales se podrán consultar a través del aplicativo Almera o a través de la página de la clínica en el Link de médicos adscritos/Guías Clínica VIP.

7.4 COMUNICACIONES CON LOS MEDICOS

Para mantener una comunicación fluida de las diferentes actividades institucionales se realizará un desayuno trimestral con médicos nuevos y antiguos en relación a los procesos de inducción y reinducción. En esta reunión se hará entrega del manual de médicos adscritos y se utilizará como una de las herramientas de socialización de temas claves para la clínica.

7.5 TIEMPOS ESPERADOS DE CONTESTACIÓN A INTERCONSULTAS

ESTANDAR DE RESPUESTA DE INTERCONSULTAS	
Especialidad	Tiempo (min)
Medicina Interna	120
Cirugía General	120
Ortopedia	120
Cirugía Pediátrica	120
Cirugía Plástica	240
Cirugía De La Mano	120
Ginecología Y Obstetricia	120
Neurocirugía	120
Urología	120
Neurología	240
Cirugía Maxilofacial	120
Otorrinolaringología	360
Neumología	360
Cirugía de Tórax	360
Infectología	1440
Gastroenterología	360
Dermatología	1440
Reumatología	1440
Neumología Pediátrica	1440

Atentos a sus comentarios,

Gracias,

Compartir con compañeros especialistas de radiología, anestesiología, pediatría. Y UCI.

DIEGO MAURICIO CUBILLOS APOLINAR
Director Científico

PBX (57-1) 3452727 Ext. 1810
Cel: 313 2081040
Calle 97 23-10
Fax (57-1) 744 27 40 Ext. 115
diego.cubillos@miclinicavip.com
www.miclinicavip.com



Si vas a imprimir este correo y/o sus adjuntos piensa muy bien si realmente es necesario hacerlo, cuidar el medio ambiente es asunto de todos.
Clínica Vip, comprometida con el cuidado del medio ambiente.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

1

Señor (a)

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C. (Reparto)

E.

S.

D.

Ref: Proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS contra la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.

La sociedad ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS, con número de identificación tributaria 900898047-4, representada legalmente por LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS, identificado con la cédula de ciudadanía No 12.435.431 de Valledupar, abogado titulado portador de la tarjeta profesional No 144412-D1 del Consejo Superior de la Judicatura, el domicilio de la sociedad y su representante legal es Bogotá D.C., e-mail alvarezvanegasabogados@gmail.com, en calidad de apoderado del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, mayor de edad identificado con cédula de ciudadanía número 12'133.883 de Neiva, con domicilio en Bogotá D.C., comedidamente manifiesto que presento demanda contra la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., sociedad de derecho privado identificada con NIT 900.485.519-6, representada legalmente por Gabriel Alejandro Sanabria Cruz en calidad de Gerente General o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda, con domicilio en Bogotá D.C.; para que mediante los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia, se sirva proferir las siguientes o similares declaraciones y condenas:

PETICIONES

PRIMERO: Se declare que entre el señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS y la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S, existió un contrato de trabajo desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020.

SEGUNDO: Se condene a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. a pagar al señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS los siguientes emolumentos causados desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020:

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

2

- 2.1.** Recargos por trabajo en dominicales y festivos.
- 2.2.** Recargos por trabajo suplementario.
- 2.3.** Recargos por trabajo nocturno.
- 2.4.** Primas de servicios.
- 2.5.** Compensación de vacaciones en dinero.
- 2.6.** Auxilio de cesantía.
- 2.7.** Intereses de cesantías con su correspondiente sanción por mora en su pago.
- 2.8.** Aportes al sistema de seguridad social en pensiones con destino a Administradora Colombiana de Pensiones 'COLPENSIONES'.
- 2.9.** Aportes al sistema general de seguridad social en salud con destino a EPS SANITAS.
- 2.10.** Intereses moratorios por falta de pago de aportes a seguridad social en salud y pensiones.
- 2.11.** Indemnización moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- 2.12.** Indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2.13.** Indemnización por despido injusto.
- 2.14.** Indexación de las sumas adeudadas.

TERCERO: Costas y Agencias en Derecho: Se condene a la parte demandada a pagar las costas y agencias en derecho que se causen en el proceso.

HECHOS

- 1.** El día 8 de mayo de 2017, el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS suscribió un contrato de prestación de servicios personales con la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 2.** El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020.
- 3.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, la prestación personal del servicio del doctor HAROLD HUMBERTO

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

3

DUSSAN ROJAS a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. se dio de manera continua e ininterrumpida.

4. Desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020 el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales para la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. en la Clínica VIP, ubicada en la transversal 23 N° 97 – 03 de la ciudad de Bogotá D.C., por disposición del empleador.
5. El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS siempre desempeñó funciones asistenciales de médico pediatra, la cual consistía en servicios de consultas ambulatorias, hospitalarias y de urgencias y procedimientos en la Clínica VIP a favor de los usuarios de la clínica, entre otras funciones.
6. Las herramientas, materiales y equipos de trabajo con los que el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales, entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, fueron suministrados por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
7. Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS recibió órdenes e instrucciones del personal de dirección, manejo y confianza de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., relacionados con el cumplimiento de sus funciones.
8. El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS estaba obligado a cumplir el reglamento interno de trabajo y demás reglamentos de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020.
9. El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS estaba obligado a asistir a las capacitaciones programadas por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. para sus trabajadores.
10. Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, la prestación personal del servicio del doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. se dio

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

4

bajo la permanente subordinación del personal de dirección, manejo y confianza de esta sociedad.

11. Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS recibía y acataba órdenes del personal de dirección, manejo y confianza de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. acerca de cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo el trabajo.

12. El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS estaba obligado a cumplir las guías de las patologías más frecuentes, de acuerdo con la epidemiología local, elaboradas por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020.

13. Desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, en cumplimiento de sus funciones, el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS debía desarrollar actividades adicionales a los requerimientos legales, reglamentarios y administrativos derivados del Plan Obligatorio de Salud.

14. Algunas de las personas que impartían órdenes e instrucciones al doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS eran:

14.1. Diego Mauricio Cubillos Apolinar.

14.2. Patricia Vallejo Suárez.

14.3. Javier Armando López Barrera.

14.4. Alejandro Luna Badillo.

14.5. Atilio Moreno Carrillo.

15. Uno de los canales utilizados por las personas mencionadas en el hecho anterior, para comunicarse con el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, era:

15.1. Diego Mauricio Cubillos Apolinar utilizaba el correo electrónico diego.cubillos@miclinicavip.com

15.2. Patricia Vallejo Suárez utilizaba el correo electrónico pvallejoz@hotmail.com y patricia.vallejo@miclinicavip.com

15.3. Javier Armando López Barrera utilizaba el correo electrónico javier.lopez@miclinicavip

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

5

- 15.4.** Alejandro Luna Badillo utilizaba el correo electrónico jair.luna@miclinicavip.com
- 15.5.** Atilio Moreno Carrillo utilizaba el correo electrónico atilio.moreno@miclinicavip.com
- 16.** El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales, durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, dentro del marco de un servicio organizado por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 17.** Los riesgos económicos derivados de la actividad organizada y dirigida por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. eran asumidos exclusivamente por ella.
- 18.** El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales sometido a las estrategias, objetivos y planes fijados por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 19.** La sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. proporcionaba al doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS elementos de trabajo para poder desempeñar sus funciones como médico pediatra dentro de la institución.
- 20.** La sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. integró al doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS en la organización de los factores de la producción de la empresa.
- 21.** El servicio de pediatría prestado por el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, dependía del área de dirección científica de la Clínica VIP.
- 22.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS cumplió los turnos asignados por sus jefes inmediatos en la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 23.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, el señor doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios personales en turnos entre 6 y 24 horas diarias, en algunas ocasiones durante jornada nocturna y en dominicales y festivos.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

6

- 24.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, los turnos de la mañana correspondían al horario comprendido entre las 7am y la 1pm.
- 25.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, los turnos de la tarde correspondían al horario comprendido entre la 1pm y las 7pm.
- 26.** Durante el lapso comprendido entre el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, los turnos nocturnos correspondían al horario comprendido entre las 7pm y las 7 am.
- 27.** La actividad económica de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. , en los lapsos en que el actor le prestó sus servicios, consistía en la prestación de servicios médicos.
- 28.** El día 20 de mayo de 2020 la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., dio por terminado el contrato del doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, a partir del día 20 de junio de 2020.
- 29.** Durante la ejecución del denominado contrato de prestación de servicios, desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020, la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. nunca pagó al demandante recargos por trabajo en dominicales y festivos, recargos por trabajo suplementario, recargos por trabajo nocturno, primas de servicios, vacaciones, auxilio de cesantía, intereses de cesantías y aportes a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.
- 30.** El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS se afilió al Instituto de Seguros Sociales (hoy Administradora Colombiana de Pensiones ‘Colpensiones’) para cubrir los riesgos comunes de invalidez, vejez y muerte.
- 31.** El doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS se afilió a EPS SANITAS para cubrir los riesgos comunes de enfermedad general y maternidad.
- 32.** El valor de cada hora laborada por el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS ascendía a:

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

7

- 31.1. Para el año 2017, la suma de \$71.900 por hora diurna y \$74.000 por hora nocturna.
 - 31.2. Para el año 2018, la suma de \$74.800 por hora diurna y \$76.900 por hora nocturna.
 - 31.3. Para el año 2019 la suma de \$77.200.
 - 31.4. Para el año 2020 la suma de \$80.100
32. El 13 de junio de 2022 el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS presentó reclamación de derechos ante la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. en el mismo sentido de las pretensiones de esta demanda.
33. La sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. no informó al doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, en la última dirección registrada en la hoja de vida, sobre el pago de aportes a seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses del contrato de trabajo.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Invoco como fundamentos de esta demanda los artículos: 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, 1, 2, 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 23, 24 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1990), 27, 29, 32 (subrogado por el artículo 1 del decreto ley 2351 de 1965), 33 (subrogado por el artículo 1 del decreto ley 2351 de 1965), 37, 43, 45, 47 (subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 54, 55, 56, 57, 59, 62 (subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 64 (modificado por el artículo 28 de la ley 189 de 2002), 65 (modificado por el artículo 28 de la ley 189 de 2002), 66 (sustituido por el parágrafo del artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 158, 186, 189 (subrogado por el artículo 14 del decreto ley 2351 de 1965), 194, 249, 253 (subrogado por el artículo 17 del decreto ley 2351 de 1965), 306, 340 y 348 (modificado por el decreto 13 de 1967) del Código Sustantivo del Trabajo; 1, 2, 3, 5, 10, 11, 13 (modificado por el artículo 2 de la ley 797 de 2003), 15 (modificado por el artículo 3 de la ley 797 de 2003), 17 (modificado por el artículo 4 de la ley 797 de 2003), 18 (modificado por el artículo 5 de la ley 797 de 2003), 20 (modificado por el artículo 7 de la ley 797 de 2003), 22, 23, 33 (modificado por el artículo de la ley 797 de 2003), 153, 156, 157, 161, 177 y 204 de la ley 100 de 1993; 99 de la ley 50 de 1990; 1 y 5 ley 52 de 1.975; y demás normas concordantes y suplementarias.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

8

1. De la existencia de un solo contrato de trabajo.

Basta recordar que el actor prestó sus servicios personales subordinados de manera continua e ininterrumpida para la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.

Tiene como fundamento los hechos relatados en los numerales 1 -26, 31 y 32, en virtud de que dan cuenta de la prestación personal del servicio del actor, de la intención de la demandada de ocultar los contratos de trabajo que en realidad existieron, del cumplimiento de las funciones del actor y la subordinación por recibir órdenes y llamados de atención de sus jefes.

Para demostrar la existencia del contrato de trabajo es suficiente acreditar la prestación personal del servicio, presunción de hecho consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y lo aclaró la Corte Constitucional en sentencia C-665 de 1998. Es el beneficiario del trabajo quien tiene la carga de desvirtuar la presunción de hecho demostrando que no hubo subordinación en la prestación del servicio.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha construido una línea jurisprudencial sólida respecto a este tema¹:

“Como surge del aparte de su fallo arriba transcrito, ante la evidencia de que las partes celebraron un contrato de prestación de servicios, que supone independencia y autonomía de quien ejecuta la labor, el Tribunal consideró que habría de acreditarse la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo, en la perspectiva de atraer la aplicación de las normas que disciplinan la relación de trabajo subordinada.

Para la Corte, ese raciocinio jurídico, que es el que controvierte adecuadamente el cargo, es por completo equivocado, pues el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” y no establece excepción respecto de ningún tipo de acto, de tal suerte que debe entenderse que, independientemente del contrato o negocio jurídico que de origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal.

Por esa razón, como con acierto lo argumenta el recurrente, en ningún caso quien presta un servicio está obligado a probar que lo hizo bajo continuada dependencia y subordinación para que la relación surgida pueda entenderse gobernada por un contrato de trabajo.

Y aunque esa posibilidad sí fue contemplada por el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 50 de 1990, que subrogó al 24 del Código Sustantivo del Trabajo, aquel precepto

¹Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de fecha 1º de julio de 2009, radicación 30437, magistrado ponente GUSTAVO GNECCO MENDOZA.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

9

fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-665 de 1998, precisamente por considerar lo que a continuación se transcribe (...)

Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, ha explicado esta Sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, desvirtuar dicha subordinación o dependencia.

Importa por ello citar, como ejemplo de lo que ha sido la abundante jurisprudencia de la Sala sobre el tema, lo que se expuso en la sentencia de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), en los siguientes términos (...):

“Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo. O sea que si el demandante logra demostrar que prestó un servicio personal en provecho o beneficio de otra persona o entidad, debe entenderse que esa actividad se ejecutó en virtud de un vínculo de la expresada naturaleza. Pero advirtió también que la cuestionada regla tiene el carácter de presunción legal y que, por lo tanto, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios”.

Importa destacar, como surge de la sentencia arriba transcrita, que también ha explicado la jurisprudencia laboral que la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se puede desvirtuar, por manera que si las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre los contendientes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse.

En desarrollo de ese criterio, se ha señalado que si en verdad con el análisis de las pruebas del proceso se demuestra que no hubo subordinación laboral y que la actividad laboral de quien alegó su calidad de trabajador se prestó de manera totalmente autónoma e independiente, esto es, libre de cualquier sujeción laboral respecto del beneficiario del servicio, carece de incidencia determinar a quién incumbía la carga probatoria, por ser sabido que averiguar a cuál de las partes le correspondía sólo interesa si el hecho no fue probado en el juicio, porque cuando los hechos relevantes del litigio se encuentran debidamente establecidos, es del todo indiferente que la prueba provenga del demandante o del demandado, o que haya sido producto de la actividad inquisitiva del juez o fruto de una presunción legal desvirtuable.

Y se trae a la palestra el anterior criterio, porque en este asunto el Tribunal concluyó que la prueba testimonial que analizó “...ilustra la forma como el actor prestaba sus servicios a la demandada en el HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO DE LA CRUZ ROJA ‘RAFAEL HENAO TORO’ que lo hacen ver como que tales servicios se daban de una manera independiente y no subordinada...” de donde, en principio, podría concluirse que encontró elementos de juicio que permitirían considerar desvirtuada la presunción del artículo 24 en comento, de haber tenido en cuenta esa disposición.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

10

Pero en verdad ello no es así porque previamente ese fallador había señalado, refiriéndose a los testigos, que "...ninguno de ellos arroja claridad sobre el tema de la subordinación, dado que se limitan a referir sobre los turnos de disponibilidad" y luego añadió que "...de la prueba testimonial referenciada y por la manera sui generis como prestaba los servicios el actor, no ve la Sala la subordinación a la accionada"; raciocinios que indican que se dio a la tarea de buscar la prueba de la subordinación, a pesar de que, estando probado que el actor prestó un servicio personal, debía tenerse ella por presumida. Todo lo cual corrobora que infringió directamente el precepto legal que consagra la presunción de existencia del contrato de trabajo.

En efecto, establecido el hecho de la actividad laboral del trabajador demandante, en lugar de inferir de allí la existencia presunta del contrato de trabajo y analizar las pruebas con el propósito de establecer si ellas eran suficientes para desvirtuar la presunción legal, por acreditar que el trabajo lo llevó a cabo el demandante de manera independiente, es decir, sin estar sujeto al cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo o sometido a reglamentos, optó por el equivocado camino de la búsqueda de la prueba de la subordinación, con la exigencia de su aportación por parte del trabajador, con lo que, sin duda, hizo nugatorios los efectos de la presunción legal consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que, así las cosas, se insiste, fue ignorado.

Como es suficientemente sabido, y lo han señalado tanto la doctrina como la jurisprudencia, la consecuencia que producen las presunciones legales, como la aquí debatida, es la de eliminar el hecho presumido de los presupuestos de hecho para que se produzcan los efectos jurídicos perseguidos por quien invoca a su favor la presunción, lo que, desde luego, impone a la otra parte la carga de probar el hecho contrario, o la inexistencia del hecho indicador, que da pie a la presunción.

En tratándose de la presunción del contrato de trabajo, es claro que, de los elementos necesarios para la configuración de ese contrato, el artículo 24 presume, en realidad y como quedo dicho, la existencia de la subordinación laboral, lo que trae como consecuencia que se libera o dispensa de esa carga a quien alegue su calidad de trabajador. Por lo tanto, no tiene sentido que a quien la ley lo ha dispensado de la prueba de ese hecho, se le exija por parte del juez que lo acredite, como equivocadamente en este asunto lo hizo el Tribunal.

Por consiguiente, el cargo prospera y habrá de casarse la sentencia en los términos pedidos en el alcance de la impugnación”.

Al respecto pueden consultarse las siguientes sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

- Sentencia de fecha 1° de noviembre de 2011, radicación 40270, magistrado ponente Carlos Ernesto Molina Monsalve.
- Sentencia de fecha 1° de marzo de 2011, radicación 40932, magistrado ponente Gustavo Gnecco Mendoza.

Reitero, quien se beneficia del servicio tiene que demostrar que no hubo subordinación, pero en este caso abundan llamados de atención, memorandos, comunicaciones sobre turnos de trabajo y controles de asistencia a capacitaciones.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

11

También le da peso a la existencia del contrato de trabajo el cumplimiento de los reglamentos de la demandada, donde el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS prestó sus servicios, entre otros el reglamento interno de trabajo.

El reglamento de trabajo es la máxima expresión del poder subordinante del empleador. Si observamos detenidamente la definición que trae el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo podemos apreciar que dicho reglamento solo regula relaciones entre empleadores y trabajadores, en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 3 de la misma obra, y en el artículo 108 ibídem notamos que a través del reglamento de trabajo se manifiestan las potestades directiva, ordenadora y disciplinaria del empleador debido a que contiene: La jornada laboral; lugar día y hora de pagos y periodos que los regula; orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, etc.; obligaciones y prohibiciones dirigidas a los trabajadores; escalas de faltas y el procedimiento para imponer sanciones, elementos propios de una relación laboral.

Ahora, si la demandada pretendió ocultar la existencia del contrato de trabajo suscribiendo con el trabajador HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS un denominado “contrato de prestación de servicios”, éste artificio no es suficiente porque el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990) establece que una vez reunidos los elementos del contrato de trabajo, no deja de serlo por el nombre que se le dé; es decir, darle el nombre de contrato de prestación de servicios no hace cambiar la naturaleza del contrato de trabajo, porque puede tratarse de un documento con características de contrato de trabajo pero con nombre de contrato de prestación de servicios. Por su parte el artículo 53 de la Constitución Política establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas de vinculación, en virtud del cual cuando existe discrepancia entre lo que ocurre en la realidad de los hechos y lo plasmado en los documentos, debe primar lo que ocurre en el mundo de los hechos.

2. Consideraciones sobre la subordinación.

Sobre la subordinación ha dicho la Corte Suprema de Justicia²:

“Conforme a lo anterior, el ad quem, en efecto infringió el artículo 1° de la Ley 6ª de 1945, pues no obstante admitir que el actor cumplía una jornada laboral, con sujeción a órdenes que le eran impuestas por su jefe inmediato, dedujo la inexistencia de la subordinación propia de un contrato de trabajo, desconociendo

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del veintiocho (28) de julio de dos mil nueve (2009), Radicación N° 33569, magistrado ponente CAMILO TARQUINO GALLEGU.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

12

de esa forma, que la citada normativa establece textualmente, que “hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio en forma personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es, por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten a horarios, reglamentos o control especial del patrono”.

En sentencia del 21 de febrero de 1984, radicación 7144; reiterada en la sentencia CSJ SL 35201 del 22 de julio de 2009, con M.P. López Villegas:

*“Respecto del elemento subordinación se han elaborado diversas teorías como la personal, la económica y la jurídica; esta última es la que ha tenido mayor aceptación por la doctrina y la jurisprudencia, y se le hace consistir en la posibilidad jurídica que tiene el patrono para dar órdenes e instrucciones en cualquier momento, y en la obligación correlativa del trabajador para acatar su cumplimiento. **Sin embargo, no es necesario que esa facultad sea constante, que se ejerza continuamente, aunque el patrono puede ejercerla en cualquier tiempo.***

*“Pero el grado de subordinación varía según la naturaleza de la labor de que desempeñe el trabajador, y así por ejemplo **en el desempeño de labores técnicas o científicas el grado de subordinación es casi imperceptible, y lo mismo se puede decir de los trabajadores calificados. En cambio en los que no lo son la subordinación es más acentuada, más ostensible y directa;** más aún existen algunos trabajadores como los que prestan sus servicios en su propio domicilio, en donde la subordinación casi desaparece, y sin embargo, nuestro estatuto laboral los considera vinculados por contrato de trabajo...”* (resaltado fuera de texto).

La respetada doctrina del ilustre tratadista Guillermo González Charry³ ha sido concordante con esta posición, explicando el concepto de subordinación en los siguientes términos:

*c) Como noción jurídica que es, se trata más de una posibilidad que de una realidad. Se requiere significar con esto que **la subordinación radica más fundamentalmente en el hecho de que el empleador pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato, impartir órdenes o dar instrucciones o imponer reglamentos internos, y que cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas.** Mas, si por la naturaleza del servicio que se presta, o por voluntad del empleador, o por la pericia del trabajador, tales órdenes no se dan en forma permanente o no existe reglamento interno de trabajo, no por ello la relación jurídica se desfigura, ni las leyes sociales dejan de ampararla.*

Tanto la doctrina foránea como la jurisprudencia local reconocen que existen formas atípicas de contrato de trabajo, sin que esa particularidad desvirtúe la subordinación.

El francés Alain Supiot⁴ explica el tema con suficiente claridad:

³ González Charry Guillermo, Derecho Laboral Colombiano – Relaciones Individuales, 10ª Edición, Editorial Legis, Bogotá D.C., 2006, p. 137.

⁴ Supiot Alain, Crítica al Derecho del Trabajo, editado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, p. 52.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

13

“Sea cual sea el método empleado (aplicación directa del derecho del trabajo común, o utilización de sus disposiciones en los estatutos especiales), la tendencia general en Europa se dirige, sin embargo, a lograr un acercamiento de la situación jurídica de estas categorías especiales de trabajadores a la propia del resto de trabajadores asalariados.

A medida que retroceden, de este modo, antiguas divisiones que se fundaban en la naturaleza de las tareas y en la referencia al trabajo concreto, surgen nuevas fuentes de fragmentación jurídica del mundo del trabajo. Esta fragmentación se observa en los dos extremos de la jerarquía de los trabajadores: hacia abajo, por el desarrollo del trabajo atípico, y hacia arriba, por la aparición de una figura curiosa: el alto cargo. El aspecto más preocupante de la evolución es que se extienden las garantías del derecho del trabajo allí donde parecen menos necesarias, y se retiran allí donde no ofrece duda su necesidad”.

Asimismo, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL 2885 del 17 de julio de 2019, radicado 73707, m.p. Dueñas Quevedo:

“Desde esa perspectiva, el juez plural tampoco desconoció que el denominado «apuntador» era un mero instrumento técnico; además, valga decir, no fue de su uso de lo cual estableció la existencia del contrato de trabajo, como parece sugerirlo la censura, sino porque de tal utilización se evidenció que «hubo un direccionamiento permanente respecto de la actividad a realizar por parte del accionante, pues Caracol Televisión S.A. definía los temas a tratar, la forma de abordarlos, los productos que debía promocionar y en qué momento debía hacerlo, conforme a los planes de producción establecidos en el contrato», que se materializó en la interacción del director del programa y el actor, a través del mencionado aparato, lo cual es diferente.

De manera que el Tribunal no omitió que la actividad contratada por el demandado fue suigeneris, en la medida en que era para la presentación de un programa en vivo y en directo, en función de la audiencia y del rating, de modo que entendió que la subordinación en ese caso correspondió a una forma sofisticada y contemporánea de ejercerla”.

Una de las formas de explotación más utilizada actualmente por los empleadores, tanto del sector público como del sector privado, para eludir el cumplimiento de las garantías mínimas consagradas en la legislación laboral, al lado de las cooperativas de trabajo asociado, son los contratos de prestación de servicios personales que aparentan una relación jurídica en la que el prestador del servicio personal actúa con autonomía e independencia, es decir, sin subordinación, y en consecuencia la relación que lo vincula con la empresa no sería laboral sino civil o comercial y de contera se aplicarían los principios de autonomía de la voluntad e igualdad entre las partes propios del derecho civil y comercial.

Cuando en la realidad observamos que la mencionada autonomía e independencia no existen, estamos frente a una verdadera relación subordinada, que es el elemento característico de las relaciones laborales.

Una de las diferencias fundamentales entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo está en la determinación precisa del objeto del primero; frente a la amplitud que tiene una de las partes, el empleador, en exigir del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, en el segundo. Así lo explica Alain Supiot en su obra

Crítica del Derecho del Trabajo, citando a Paul Durand, la cual me permito citar in extenso:

“Ante todo, el vínculo de subordinación es incompatible con la exigencia de una determinación precisa de la obligación del trabajador. Como subraya Paul Durand, ‘el poder de dirección permite al empresario utilizar la fuerza de trabajo del trabajador para servir a los intereses de la empresa. En efecto el contrato de trabajo pone al trabajador a disposición del empresario: la obligación del trabajador comporta, en general, una gran indeterminación. Este poder imprime a las relaciones de trabajo su marca distintiva. En los otros contratos, el acreedor solo fija, de acuerdo con el deudor, el objeto de la obligación. En el contrato de trabajo, el empresario adquiere un poder de dirección continuo sobre la actividad del trabajador durante la ejecución del contrato’. La idea de puesta a disposición que caracteriza, de este modo, al contrato de trabajo ha conocido después un éxito singular, con la diversificación jurídica de la parte patronal en las relaciones de trabajo nacionales e internacionales. Si el trabajador se pone a disposición de un empresario, o si este empresario puede ponerlo a disposición de otro, se debe a que su consentimiento no se refiere a una o varias prestaciones convenidas desde un principio. Si el contrato definiese ab initio de forma precisa el conjunto de tareas que debe prestar el trabajador, no quedaría ningún espacio para el ejercicio del poder de dirección del empresario. No podría establecerse entre las partes un vínculo de subordinación, y nos hallaríamos ante una relación de trabajo independiente. El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad autónoma, en someterla a la de la otra parte, lo que implica una gran indeterminación en las obligaciones concretas que deberá cumplir durante la ejecución del contrato⁵”.

Los trabajos, así sean supremamente especializados, como los desarrollados por científicos, son subordinados no en el contenido al no existir superior que le controle sus conocimientos y ejecuciones, sino que hay subordinación en la periferia, como cumplir horarios, ponerse determinados distintivos y principalmente que la subordinación no es anterior a la ejecución de la labor, sino posterior, pues por los resultados se ejerce el control del empleador. En la prestación personal de los servicios del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS **la independencia era casi nula** debido a que todas sus actuaciones eran estrictamente controladas por sus jefes inmediatos.

3. Indicadores del contrato de trabajo contenidos en la Recomendación 198 de la OIT.

En el numeral 13 de la Recomendación 198 de la OIT se establece una lista enunciativa sobre hechos indicadores de un contrato de trabajo en los siguientes términos:

⁵ Crítica al Derecho del Trabajo, Alain Supiot, editado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pp. 144.

“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”.

Para que el juez **declare**, con base en los elementos de juicio ofrecidos por los indicios mencionados, la existencia de una relación laboral dependiente, es necesario que **articule** los hechos indiciarios, atendiendo a su significación, esto es, denotativos de la relación de trabajo o enervantes de ésta, y luego **pondere** la entidad o robustez de los cúmulos indiciarios, es decir, determinar el grado de certeza que ofrecen según su vinculación, de mayor o menor intensidad⁶.

Sobre la aplicación de los indicios en Colombia compendiados en el numeral 13 de la Recomendación 198 de la OIT, puede consultarse la sentencia de fecha 14 de abril de 2021, SL1439-2021, radicación 72624, magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4. La primacía de la realidad en el ejercicio de profesiones liberales y en especial la medicina.

Respecto a la presunción de la existencia del contrato de trabajo en las profesiones liberales la Corte Suprema de Justicia, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en sentencia SL 225, 22 de enero de 2020, radicado 76171 manifiesta:

“No sobra mencionar que la Sala ha aplicado la presunción de existencia de contrato de trabajo en profesiones liberales, sin distinción en cuanto al sector público o privado, la

⁶ VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, Cesar Augusto. Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. 2da ed. Bogotá: Universidad Libre, 2021, p. 151.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

16

naturaleza de las funciones y sin exigir requisitos adicionales más que la demostración de la prestación personal del servicio.

Así por ejemplo, en sentencia CSJ SL4816-2015 aplicó la mencionada presunción en una relación laboral sostenida con un abogado; en la CSJ SL6621-2017 la evocó al estudiar una relación laboral con un médico especialista en medicina interna y cuidados intensivos; en la CSJ SL13020-2017 se empleó en el caso de un médico ginecobstetra; en la CSJ SL 41579, 23 oct. 2012, se declaró la relación subordinada con una odontopediatra y en la CSJ SL981-2019 se hizo lo propio frente a una administradora de empresas.

En los casos aludidos, la Corte enseñó que la presunción de contrato de trabajo cubija el ejercicio de las profesiones liberales y que, en cada caso concreto, se ha de establecer la existencia de una relación subordinada, siempre que así derive de las circunstancias de ejecución; por tanto, corresponde al contratante desvirtuar la presunción legal y demostrar que los servicios se prestaron con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial.

No puede dejarse de lado que la realidad social del país, refleja que los trabajadores que desempeñan profesiones liberales no están exentos de la vulneración sistemática de sus derechos laborales; además, reportan altos índices de precariedad; luego, no existe razón alguna para excluirlos de la presunción de contrato realidad e imponerles una carga probatoria que agudiza las desventajas que ya deben soportar.

En tal contexto, no es cierto que en el sub iudice no tenga cabida la presunción de contrato de trabajo, de ahí que nada cabe reprocharle al Tribunal cuando estimó que una vez se demostró que el accionante prestó servicios como contador a las demandadas, ello habría paso a la presunción de contrato de trabajo y dejaba en manos de los convocados desvirtuarla”.

Si quedan dudas al respecto, es pertinente recordar el estudio detallado efectuado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 28 de abril de 1970, que se transcribe *in extenso*:

“En estas condiciones y si lo que tipifica fundamentalmente la subordinación, conforme a la jurisprudencia y la doctrina, es la aptitud del patrono de dar órdenes al trabajador y la obligación de éste de atenderlas, no puede desvirtuar este elemento que estructura el contrato de trabajo la circunstancia de que, entratándose de servicios médicos, el facultativo actúe con autonomía técnica, por ser ello obligada secuela de la actividad especializada contratada, con mayor razón cuando para la operancia de dicha dependencia no es indispensable que la referida potestad patronal se extienda conjuntamente a la cantidad, al modo y al tiempo de la labor que el dependiente debe realizar, pues basta que pueda contraerse a uno de estos extremos, ya que del contexto del artículo 23 del C.S.T. no se desprende la necesidad de que para este fin concurren simultáneamente todos ellos, tal como, por lo demás, lo ha pregonado la jurisprudencia laboral.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

17

Y por estas mismas razones, la ausencia de un horario fijo y de un reglamento regulador del servicio médico; la atención del personal en lugar distinto de aquel en que funciona la empresa y aún en el propio consultorio del médico, utilizando instrumental que no le pertenece a aquella; y la colaboración ocasional prestada al trabajador especializado por colegas suyos, tampoco destruyen el elemento memorado, ni alcanza a desdibujar la última el otro elemento fundamental, de prestación personal del servicio, sobre todo si se repara en que la empresa lo consintió, pues no la objetó a pesar del conocimiento que de ella tuvo y que dejó de servir personalmente el demandante en el largo periodo de desarrollo de relación contractual. Por lo demás, la misma prescindencia del horario fijo, del reglamento y la atención en las propias dependencias de la demandada y la adopción, en cambio, por ambas partes, del sistema referido, indica que ellas encontraron que estas se amoldaban a su propias conveniencias y a las del personal de la empresa, porque así los trabajadores serían atendidos cada vez y en el momento mismo en que las circunstancias lo impusieran y en el lugar que ello fuera necesario; la empresa garantizaba la disponibilidad constante del facultativo y podía, por consiguiente, demandar de él esa atención para su personal en las condiciones mencionadas, a más de que se libraba de la inversión para el montaje y dotación de su propio consultorio; y el médico, sin necesidad de una dedicación efectiva permanente a la sociedad, podía servir a sus otros pacientes, sin incumplir el compromiso contraído con aquélla. Y obviamente por ninguna de estas causas deja de ser dependiente el servicio así convenido y realmente, subsistiendo los factores primordialmente tipificadores de la subordinación, para convertirse en el ejercicio independiente de la medicina por el profesional contratado, con mayor razón si como contraprestación se le pagaba un sueldo o una cantidad periódica mensual, suma esta que no deja de ser comprensiva del salario por la prestación de los servicios personales por el hecho de que aún pudiera considerarse que ella también implícitamente cubre ‘el alquiler, uso y desgaste del instrumental del médico’, como lo plantea el recurrente”.

Sobre la caracterización de los contratos de prestación de servicios con médicos, en el ejercicio de su profesión, también ha adoctrinado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de fecha 16 de agosto de 2017, SL13020-2017, radicado 48531:

“Con otras palabras, si bien el contrato que suscribieron las partes contiene cláusulas que obligaban al accionante a cumplir con los requerimientos legales, reglamentarios y administrativos derivados del Plan Obligatorio de Salud cuya prestación asistencial desarrollaba y que, en principio, desvirtuaría la subordinación jurídica característica del contrato de trabajo, no ocurre lo mismo con la obligación que se le impuso frente a la denominada disponibilidad laboral para trabajar en las funciones propias del cargo durante los días de descanso, porque ello per se la lleva implícita, al punto de poner en evidencia que el convenio que suscribieron disfracó un verdadero contrato de trabajo en el que, sin duda,

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

18

se configuraron los tres elementos que lo caracterizan: prestación del servicio, pago y subordinación”.

Del fragmento transcrito se colige que, si el contratista cumple el objeto desbordando el marco del ejercicio de la profesión liberal de la medicina, por fuera de los requerimientos del plan obligatorio de salud, saldrá de la órbita del contrato de prestación de servicio para ubicarse en un contrato de trabajo. No se le puede exigir disponibilidad a los médicos, como lo hicieron las demandadas con el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS.

5. De los estipendios laborales adeudados.

Esta petición consta de varios items que desarrollo independientemente:

- a. Recargos por trabajo suplementario y nocturno:** Se fundamenta en el hecho de que el señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS laboraba durante una jornada superior a la máxima legal de 8 horas, debe remunerarse como lo prevén los artículos 168 y 169 del C.S.T.
- b. Recargos por trabajo en dominicales y festivos:** Se fundamenta en que los trabajadores tienen derecho a un día de descanso en la semana y en caso de laborar habitualmente el trabajador tiene derecho a los recargos y a disfrutar un día compensatorio. En el caso que nos ocupa el trabajo en los domingos y festivos era habitual y sin descanso compensatorio.
- c. Primas de servicios:** la prestación del servicio personal subordinado del demandante, de manera continua e ininterrumpida desde el 8 de mayo de 2017 y el 20 de junio de 2020 es el supuesto de hecho que la norma consagra para que el trabajador sea acreedor de la prima de servicios prevista en el artículo 306 ss del C.S.T., pagadera cada semestre, equivalente a quince días de salario.
- d. Vacaciones:** Al igual que el pago de la prima de servicios tiene como soporte fáctico la prestación personal del servicio y teniendo en cuenta que al finalizar el contrato de trabajo no hubo pago por este concepto el empleador debe pagarla en dinero, tal como lo contemplan los artículos 187 ss del C.S.T.
- e. Auxilio de cesantía:** también deriva de la prestación del servicio, pero tiene una característica especial, se hace exigible a la finalización del contrato de

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

19

trabajo, pese a que el empleador está obligado a consignarlas anualmente a un fondo de cesantías⁷:

*“En este punto conviene aclarar, como ya se advirtió, que el auxilio de cesantía que no fue consignado en la oportunidad prevista en la ley, esto es, antes del 15 de febrero del siguiente año, **no se encuentra afectado por el fenómeno jurídico de la prescripción en vigencia de la relación laboral**, así la ley disponga que su liquidación sea anual, habida consideración que para efectos de su prescripción debe contabilizarse el término desde el momento de la terminación del contrato de trabajo, que es cuando verdaderamente se causa o hace exigible tal prestación social, en los términos del artículo 249 del C. S. del T.”.*

Esta petición tiene como fundamento jurídico los artículos 249 ss del C.S.T. y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

f. Intereses de cesantía: se trata de una petición sucesiva de la anterior, en razón a que depende de su reconocimiento. Según el artículo 1° de la Ley 52 de 1975 al trabajador se le deben liquidar y pagar intereses a una tasa equivalente al 12% del valor del auxilio de cesantía, antes del 31 de enero siguiente al año en que se causó el auxilio o a la terminación del contrato si ocurrió antes del 31 de diciembre.

g. Sanción por mora en el pago de intereses de cesantías: debido al incumplimiento del empleador en el pago de los intereses de cesantías, debe pagarlas dobladas, es decir adicionar un valor igual a los intereses de cesantías, tal como lo señala el artículo 5 de la Ley 52 de 1975.

6. Aportes a Seguridad Social.

El Despacho determinará la procedencia del pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social o del cálculo actuarial en caso de ser procedente, en cualquier caso, debe garantizar la financiación de los Sistemas de Seguridad Social en Pensiones y en Salud, con base en la Ley 100 de 1993.

Mi poderdante está legitimado a pedir el pago de los aportes a seguridad social en pensiones y en salud, por ser el más interesado en que su pensión no sea liquidada con una tasa de reemplazo inferior a la que por Ley le corresponde. Así lo enseñó la

⁷Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de fecha 24 de agosto de 2010, radicación 34393, magistrado ponente Luis Javier Osorio López.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

20

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 21 de febrero de 2012, magistrado ponente Rigoberto Echeverri Bueno, radicación 34624:

“los afiliados y beneficiarios de las prestaciones sociales a cargo de las instituciones del Sistema de Seguridad Social Integral, que deriven de una relación de trabajo dependiente, también son titulares de las acciones pertinentes tendientes a obtener que el empleador incumplido cubra los aportes a la seguridad social, que adeuden, total o parcialmente, pues son ellos los damnificados directos de ese incumplimiento, toda vez que pueden ver menoscabados sus derechos económicos.

No existe entonces argumento válido para negar a los afiliados o beneficiarios del Sistema de Seguridad Social Integral la titularidad para accionar ante los empleadores incumplidos el pago de los aportes debidos, total o parcialmente, con destino a las entidades administradoras que tienen a su cargo el recaudo de cotizaciones, la inversión y rentabilidad de las reservas o recursos y el reconocimiento de las distintas prestaciones, pues se trata de una actividad en beneficio propio y, además, útil a tales entidades que no siempre tienen el conocimiento requerido para adelantar las gestiones de cobro, frente a situaciones que sólo son conocidas por las partes”.

- a. Aportes a seguridad social por afiliación al sistema de pensiones:** Debido a que el demandante prestó sus servicios a la parte demandada y ésta nunca pagó los aportes correspondientes a los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Los artículos 17 ss de la Ley 100 de 1993 consagran esta obligación a cargo del empleador, el monto de las cotizaciones y qué ocurre cuando el empleador no descuenta al trabajador los aportes correspondientes: debe asumir el valor total de la cotización.
- b. Intereses moratorios por falta de pago de aportes a seguridad social en pensión:** Esta sanción está prevista en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993 a cargo del empleador que no consigne los aportes en pensión dentro de los plazos señalados para el efecto, equivalente a un interés moratorio igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios.
- c. Aportes a seguridad social por afiliación al sistema de salud:** Debido a que el demandante prestó sus servicios a la demandada y ésta nunca pagó los aportes correspondientes a los riesgos de enfermedad general y maternidad. Los artículos 157 ss y 204 de la Ley 100 de 1993 consagran esta obligación a cargo del empleador, el monto de las cotizaciones y qué ocurre cuando el empleador no descuenta al trabajador los aportes correspondientes: debe asumir el valor total de la cotización.

d. Intereses moratorios por falta de pago de aportes a seguridad social en salud:

Esta sanción está prevista en el artículo 210 de la Ley 100 de 1993, por remisión al artículo 23 íbidem, a cargo del empleador que no consigne los aportes en salud dentro de los plazos señalados para el efecto, equivalente a un interés moratorio igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios.

7. Indemnizaciones.

a. Indemnización por despido injusto: Está demostrado que la demandada INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. dio por terminado el contrato laboral que la vinculaba con el señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, en consecuencia, es a la demandada a quien le corresponde demostrar si la causa del despido fue justa o no. Los motivos de la terminación unilateral del contrato deben estar claramente señalados en la carta de despido; con posterioridad al acto de terminación del contrato y en juicio no es posible alegar nuevos hechos y causales para justificar el despido.

b. Indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo: esta pretensión se formula con el propósito de que sea reconocida en caso de terminar la relación laboral durante el transcurso del proceso, para el caso de las pretensiones principales, y para cada una de las relaciones laborales si se determina que no fue una sola relación laboral. Se soporta en la mala fe del empleador al no cumplir con la obligación de pagar al trabajador las prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación del contrato de trabajo y el no pago y la consecuente falta de información dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo sobre los aportes a seguridad social y parafiscales. Este pago tiene como fuente jurídica el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la modificación a través del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

La Corte Constitucional mediante sentencia C-781 del 10 de septiembre de 2003, magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández, considerando que antes de dicha sentencia la norma debía interpretarse así:

“La modificación que introduce el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 al artículo 65 del CST consiste en establecer que “Si transcurridos (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre

asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.

En otras palabras, si el trabajador no ha presentado demanda por la vía judicial ordinaria dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación de su vínculo laboral, o si la misma no ha sido resuelta definitivamente por la autoridad judicial, ya no se continúa haciendo exigible el pago de la indemnización moratoria –un día de salario por cada día de retardo -, sino únicamente el pago de intereses moratorios.

El mencionado cambio obedeció, en opinión del legislador, a que se había constituido una “...forma de enriquecimiento de los trabajadores debido a la lentitud de la justicia cuando el trámite de un proceso laboral de primera instancia, si se cumplieran los términos no debería durar, incluida la apelación, más de seis (6) meses” pues “la manera como está prevista la indemnización por falta de pago ha dado lugar a que los trabajadores esperen para presentar sus demandas cuando están para cumplirse los tres (3) años, término de prescripción y le juegan a una cuantiosa indemnización moratoria a veces injusta ya que, de acuerdo con la jurisprudencia, en este caso se presume la mala fe del empleador”⁸. (Subrayado no original).

Como puede observarse con facilidad, de esta forma el Legislador quiso exigir de los trabajadores con ingresos superiores a un salario mínimo, una carga adicional para tener derecho a la indemnización moratoria luego de transcurridos 24 meses de terminada su relación laboral, consistente en acudir durante ese lapso ante los jueces ordinarios y reclamar el pago pronto de sus acreencias.

...

Del contenido del inciso primero del artículo 29 de la Ley 789 de 2002 también se desprende que si el trabajador acude ante la jurisdicción ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación de su relación laboral, pero vencido ese periodo el asunto aún no ha sido resuelto, el empleador solamente estará obligado a cancelar intereses moratorios porque se extingue desde entonces el deber de continuar con el pago de la indemnización moratoria como está concebida originariamente.

Dicho en otros términos, el trabajador pierde el derecho a recibir la indemnización moratoria desde el mes veinticinco (25) de no pago, cuando a pesar de haber promovido demanda ante la jurisdicción ordinaria la autoridad encargada de conocer de su caso no ha adoptado una decisión. Ello se traduce, en últimas, en que el sujeto más débil de la relación laboral –el trabajador -, se ve afectado como consecuencia directa de la tardanza de la administración de justicia en resolver sus demandas”.

Después de la mencionada sentencia la interpretación es la siguiente:

⁸ Ponencia para primer debate en el Senado de la República. Publicada en la Gaceta del Congreso No.444 de 2002.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

23

“Al respecto la Sala entiende que el trabajador mantiene intacto su derecho a la indemnización moratoria si dentro de los 24 meses siguientes a la ruptura de su nexo contractual reclama por la vía ordinaria el pago de sus acreencias insolutas, toda vez que con ello cumple con el propósito que llevó al Legislador a plantear la reforma, es decir, evitar un reclamo judicial tardío con el fin de recibir una cuantiosa suma de dinero”.

En otros términos, quiere decir la Corte Constitucional que, si el trabajador presenta la demanda antes del vencimiento del mes 24, después de la terminación de la relación laboral, conserva el derecho a reclamar la indemnización moratoria hasta que se efectúe el pago de los salarios y prestaciones adeudados, pero si la demanda se presenta después del mes 24 el trabajador tendrá derecho a reclamar la indemnización moratoria hasta el mes 24 y a partir del mes 25 recibirá intereses moratorios. No puede entenderse que recibirá solo intereses moratorios por haber presentado la demanda después del mes 24.

Ahora bien, de existir dos interpretaciones razonables sobre el mismo asunto el juez laboral, por mandato del artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio de in dubio pro operario o favorabilidad interpretativa, está en la obligación de aplicar la interpretación más favorable. En este caso la interpretación más favorable es la de la Corte Constitucional.

Por tratarse de una sentencia de constitucionalidad los jueces están obligados a aplicarla, porque de lo contrario prevaricarían:

“El artículo 243 constitucional señala que: “Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional. Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexecutable por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución”, lo que quiere significar que, por mandato constitucional, todas las autoridades públicas en Colombia, incluidos los jueces, deben acatar lo decidido por la Corte en sus fallos de control de constitucionalidad, so pena de incurrir en delito de prevaricato por acción por violación directa de la Carta Política. En caso de tratarse de un fallo de exequibilidad, no le sería dable al juez recurrir a la excepción de inconstitucionalidad, en tanto que si se está ante una declaratoria de constitucionalidad condicionada, igualmente le está vedado a cualquier juez acordarle una interpretación distinta a la norma legal que ha sido sometida al control de la Corte, siendo vinculante en estos casos tanto el decisum como la ratio decidendi. De igual manera, la administración pública no puede apartarse de lo

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

24

decidido por la Corte Constitucional, so pena de incurrir en la mencionada conducta delictiva”.

En este caso no se vislumbra que el empleador haya actuado de buena fe, aun existiendo un contrato de prestación de servicios, porque la sola existencia del contrato de prestación de servicios no es motivo suficiente para enervar la mala fe del empleador⁹:

“Para que pueda deducirse buena fe del ientimiento del empleador público al no pagar salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación laboral, es menester demostrar que actuó con la convicción razonable de que estaba en presencia de un tipo de contratación distinta a la laboral. No bastaría entonces, esgrimir como lo plantea el censor para el caso del empleador público, la prueba de que se suscribieron contratos de prestación de servicios regidos por una normatividad distinta a la laboral sin ninguna otra consideración, para concluir de manera automática la buena o mala fe de la conducta, sino que se requiere realizar un análisis detallado y objetivo de los medios de prueba que obren en el proceso, así como de las circunstancias que rodearon la contratación para inferir si hay lugar o no a la aplicación de la sanción moratoria.

De aceptarse el argumento del impugnante, se le daría vía libre al abuso de la facultad legal de celebrar contratos de prestación de servicios regidos por la Ley 80 de 1993, pues de antemano sabría empleador público que acudiendo a esa figura podría mantener ilegalmente una nómina paralela dentro de la entidad con menoscabo de los derechos laborales de los trabajadores y permaneciendo inmune a la sanción que contempla la ley frente al incumplimiento de las obligaciones sociales.

No podría establecerse como lo pretende el censor, derivada del entendimiento del artículo 1° del Decreto 797 de 1945, una regla jurídica en el sentido de que la sola presencia de una contratación distinta a la laboral desde el punto de vista formal, conduzca necesariamente a la liberación de la sanción prevista en esa normatividad. Ni la contraria tampoco, esto es que sea un supuesto de mala fe.

En ese orden de ideas, no se excluye que en un determinado evento, de la presencia de los contratos de prestación de servicios regidos por la Ley 80 de 1993 pueda deducirse la buena o mala fe del empleador, pero no por esa sola razón, sino en atención al análisis de las particularidades que reviste la contratación, por ejemplo, el número de contratos que se suscribieron, su duración, pertinencia, el abuso evidente de la figura, etc.. Pero no siempre será así, pues en otros casos, la valoración de esos únicos elementos probatorios no será suficiente para el juzgador formar su convencimiento sobre el tema y se verá a avocado a apelar a otros medios de prueba obrantes en el proceso para

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de fecha diez (10) de julio de dos mil doce (2012), radicación 44370, magistrado ponente JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.

determinar si la conducta patronal estuvo razonablemente justificada en la creencia de estar eximido de cancelar acreencias laborales por estar ligado a la contraparte por una clase de contrato distinto del vínculo de trabajo”.

El mismo criterio fue vertido anteriormente por la misma Corporación¹⁰:

“La sola presencia de los mencionados contratos de prestación de servicios, sin que concurren otras razones atendibles que justifiquen la conducta de la demandada, para haberse sustraído del pago de los derechos salariales o prestaciones adeudados y no cancelados en tiempo, respecto de quien fue su trabajador subordinado, no es suficiente para tener por demostrada la convicción de la entidad bajo los postulados de la buena fe”.

La mala fe de la parte demandada no admite duda, por el contrario, se refuerza con el conocimiento de la demandada del precedente de los procesos donde han sido condenados empleadores que vinculan a sus trabajadores mediante contratos de prestación de servicios, para ocultar relaciones laborales, a pagar prestaciones sociales, incluso a pagar indemnización moratoria. En estos casos la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que la existencia de pronunciamientos anteriores es prueba de mala fe.

c. La falta de pago de los aportes a seguridad social y parafiscales al momento de la terminación del contrato de trabajo como hecho causante de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hago énfasis en este tópico por no ser frecuente la aplicación de la norma en estas circunstancias.

En la sentencia de fecha 29 de enero de 2014, SL589-2014, radicación n° 41956, con ponencia de la magistrada Elsy Del Pilar Cuello Calderón, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, reiteró las reglas jurisprudenciales en torno al tema, así:

Frente al punto, esta Sala, entre otras en decisión CSJ SL, 17 abr. 2012, rad. 38761, ha considerado que lo que sanciona la disposición que se estudia es la falta de pago de las cotizaciones o aportes al sistema y es por ello que se impone su constatación. Así se ha considerado:

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del quince (15) de febrero de dos mil once (2011), Radicación N° 40273, magistrado ponente CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

26

Sobre el alcance del precepto en comento, sostuvo esta Corporación en sentencia de 30 de enero de 2007, rad. N° 29443, ratificada en la de 11 de diciembre de 2009, rad. N° 35303, lo siguiente:

Sea lo primero indicar que la condición de eficacia para la terminación de los contratos de trabajo prevista en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 del 2002, es un mecanismo de garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales; ciertamente si le exige al empleador que, para que el despido que se propone realizar sea apto para terminar el contrato de trabajo, cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, se evita que las prestaciones o servicios que estas instituciones ofrecen se nieguen por falta de pago completo de las respectivas cotizaciones o aportes.

El artículo 48 de la Constitución Política establece como principio de la seguridad social la sostenibilidad financiera del sistema, puesto que la eficacia de los derechos consagrados está irremisiblemente unida a la existencia de recursos suficientes, estimados más allá de los demandados por la urgencia del día, para la viabilidad de las instituciones durante esta y las siguientes generaciones.

El Constituyente y el legislador de las últimas décadas, han tenido como finalidad central de sus proyectos y disposiciones el garantizar el equilibrio financiero del sistema, que se obtiene no sólo incrementando los aportes del empleador y del trabajador, y del Estado, sino garantizando los medios para asegurar su efectivo recaudo.

Dentro de esta perspectiva encaja la reforma al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, cuyo entendimiento no admite la restricción a la que conduciría el apego literal al texto, en la parte que al remitir al artículo 64 del C.S.T., limita la protección al evento de que el trabajador sea despido sin justa causa; ocurre que para las obligaciones con la seguridad social y contribuciones parafiscales es absolutamente irrelevante la forma de terminación del contrato; de hecho los deberes para con el sistema surgen desde el momento en el que se inicia el vínculo laboral y se generan durante toda su vigencia. No tiene entonces, razonable cabida la discriminatoria protección que se le ofrece al trabajador, sólo para cuando es despedido injustamente, cuando tal mecanismo previsto en la ley debe desplegar su poder de garantía frente a todos los trabajadores para quienes finalice su vínculo laboral, ora por una forma legal de terminación del contrato, ora por decisión unilateral, con justa o injusta causa por parte de alguna de las partes.

El párrafo del artículo 65 del C.S.T. establece un mecanismo de coacción a los empleadores para que cumplan cabalmente con el deber de aportar a la seguridad social y contribuciones parafiscales, cuyo incumplimiento, estimado respecto a la época en que termina el contrato de trabajo, -en el día de su finalización y dos meses más, se sanciona con la ineficacia de la terminación; sólo es válido el despido cuando se han cubierto las obligaciones de pago de los aportes a las instituciones del sistema de seguridad social por el trabajador, en un plazo que no puede exceder los dos meses luego de concluido el contrato.

La conducta empresarial enderezada a evitar la drástica sanción del artículo 65 del C.S.T. -la obligación de pago de salarios y prestaciones sociales, hasta tanto no se satisfagan las deudas con las administradoras respectivas-, ha de contribuir a la normalización de las carteras parafiscales de seguridad social, uno de los aspectos necesarios para alcanzar la viabilidad financiera del sistema de seguridad social.

La deuda que origina la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo es la deuda con las administradoras del sistema de seguridad social por cotizaciones para pensiones o salud que se hubieren generado por la prestación del servicio, impagados total o parcialmente, háyase cumplido o no con el deber de afiliación, y no cubiertas durante la vigencia del contrato y sesenta días más; si bien la norma se refiere al estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, lo es para efectos de cumplir con la otra

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

27

obligación prevista en la misma normatividad, la de comunicar al trabajador el estado de cuentas con las entidades de seguridad social y destinatarias de las otras contribuciones parafiscales.

La causa de la ineficacia del despido radica en el incumplimiento para con las entidades aludidas, y no precisamente por faltar al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador; esto se advierte si se repara en que se puede satisfacer aportando planillas de pago por autoliquidación de los tres últimos meses sin que se hubieren efectuado el de periodos anteriores; aquí como se falta al deber sustantivo del pago de contribuciones opera la sanción.

Por tratarse de una de las sanciones por la omisión en el cumplimiento de deberes patronales, prevista en el artículo 65 del C.S.T., debe seguir las mismas reglas de los otros casos previstos en la norma que la contiene; esto conduce a que dicha sanción no puede operar de manera automática sino que es menester analizar el comportamiento del empleador, no siendo procedente cuando aparezca que estuvo revestido de buena fe.

Por lo expuesto, procede el pago de la indemnización moratoria simplemente por el incumplimiento en el pago de aportes a seguridad social y parafiscales.

d. Indemnización moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

Esta petición procede debido a que la parte demandada actuó de mala fe al no consignar a un fondo de cesantías antes del 15 de febrero de cada año, las cesantías a que tiene derecho el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS. Sigue las mismas reglas de interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para determinar la buena o mala fe del empleador.

8. Indexación de las sumas adeudadas: Esta petición tiene un propósito diferente a la indemnización moratoria.

La indexación busca traer a valor presente las sumas que han perdido poder adquisitivo, mientras el fin de la indemnización moratoria es sancionar al empleador temerario que no paga al trabajador los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social y parafiscales adeudados al momento de la terminación del contrato de trabajo.

La indexación no es una petición autónoma, va implícita a toda obligación, porque el fenómeno inflacionario en nuestra economía es un hecho notorio y la indexación detiene los efectos demoledores de la pérdida del poder adquisitivo de los créditos laborales¹¹.

9. Costas y Agencias en Derecho.

¹¹Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, magistrado ponente EDGARDO VILLAMIL PORTILLA, sentencia de fecha doce (12) de agosto de dos mil cinco (2005). Exp. No. 11001-31-03-021-1995-09714-01. Demandante: Camilo Alberto Ortega Pizano.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

28

Es la condena que se impone al litigante vencido con base en el artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por analogía al proceso laboral.

MEDIOS DE PRUEBA

Comendidamente solicito al señor Juez se sirva decretar, practicar y tener como pruebas las siguientes:

1. DOCUMENTOS:

Documentos en poder de la parte demandante: Con la presente demanda apporto los siguientes documentos para que se tenga como prueba:

- 1.1. Contrato de prestación de servicios profesionales suscrito con la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., con su anexo N° 1.
- 1.2. Carta de terminación de contrato de prestación de servicios del 20 de mayo de 2020, suscrita por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 1.3. Certificado laboral de fecha 2 de octubre de 2017, expedido por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 1.4. Certificado laboral de fecha 19 de junio de 2019, expedido por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 1.5. Certificado laboral de fecha 10 de septiembre de 2020, expedido por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.
- 1.6. Imagen de correo electrónico del 13 de junio de 2022, a través de la cual se evidencia que se radicó reclamación de derechos ante la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., al correo grupomedplus@medplus.com.co
- 1.7. Reclamación de derechos radicada ante la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S el día 9 de junio de 2022 a través de correo electrónico (6 folios).
- 1.8. Plan individual - clínica VIP.
- 1.9. Organigrama Clínica VIP.
- 1.10. Estructura organizacional (2 folios).
- 1.11. Manual responsabilidades – CLINICA VIP (3 folios).
- 1.12. Manual de responsabilidades del Director Científico de la Clínica VIP (4 folios).

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

29

- 1.13. Mensaje de correo electrónico de fecha 1° de marzo de 2019, asunto “Turnos marzo 2019”.
- 1.14. Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2019, asunto “TURNOS ABRIL PEDIATRIA”.
- 1.15. Mensaje de correo electrónico de fecha 2 de abril de 2019, asunto “Listado Turnos Mayo 2019”.
- 1.16. Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de febrero de 2019, asunto “Turnos Pediatría”.
- 1.17. Mensaje de correo electrónico de fecha 14 de junio de 2019, asunto “Relación Horas de Refuerzo”.
- 1.18. Mensaje de correo electrónico de fecha 1 de junio de 2019, asunto “Lista de turnos Julio Pediatría”.
- 1.19. Mensaje de correo electrónico del 22 de mayo de 2019, asunto “turnos pediatría mes de junio 2019”.
- 1.20. Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de julio de 2019, asunto “Lista turnos pediatría”.
- 1.21. Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de enero de 2020, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA FEBRERO 2020”.
- 1.22. Mensaje de correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2019, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA SEPTIEMBRE 2019”.
- 1.23. Correo electrónico del 24 de septiembre de 2019, asunto “lista de turnos servicio de pediatría octubre 2019”.
- 1.24. Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de octubre de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MES DE NOVIEMBRE”.
- 1.25. Correo electrónico del 25 de noviembre de 2019, asunto “Turnos pediatría diciembre 2019”.
- 1.26. Mensaje de correo electrónico de fecha 24 de febrero de 2020, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MARZO 2020”.
- 1.27. Mensaje de correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2020, asunto “lista de turnos”.
- 1.28. Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de julio de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA”.
- 1.29. Mensaje de correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2020, asunto “consenso colombiano de atención COVID19”.
- 1.30. Mensaje de correo electrónico de fecha 15 de mayo de 2020, asunto “*auditoría adherencia de guías de práctica clínica por médico abril 2020*” (2 folios).

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

30

- 1.31. Mensaje de correo electrónico del 17 de marzo de 2020, asunto “pautas de comportamiento durante epidemia de COVID19m” (2 folios).
- 1.32. Mensaje de correo electrónico de fecha 15 de mayo de 2020, asunto “Ingreso de Alimentos a Salas de Espera” (2 folios).
- 1.33. Correo electrónico del 25 de noviembre de 2019, asunto “turnos pediatría diciembre 2019” (2 folios).
- 1.34. Correo electrónico del 6 de septiembre de 2019, asunto “Turnos de septiembre VIP” (2 folios).
- 1.35. Mensaje de correo electrónico de fecha 25 de noviembre de 2019, asunto “TURNOS PEDIATRIA DICIEMBRE 2019” (2 folios).
- 1.36. Correo electrónico del 24 de septiembre de 2019, asunto “lista de turnos servicio de pediatría octubre 2019” (2 folios).
- 1.37. Correo electrónico del 19 de diciembre de 2019, asunto “lista de turnos pediatría” (2 folios).
- 1.38. Correo electrónico del 24 de marzo de 2020, asunto “lista turno abril” (2 folios).
- 1.39. Correo electrónico del 25 de noviembre de 2019, asunto “turnos pediatría diciembre 2019” (2 folios).
- 1.40. Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de octubre de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MES DE NOVIEMBRE” (2 folios).
- 1.41. Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2018, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA ENERO 2019” (5 folios).
- 1.42. Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de enero de 2019, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA FEBRERO 2019” (5 folios).
- 1.43. Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2019, asunto “TURNOS ABRIL PEDIATRIA” (5 folios).
- 1.44. Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2019, asunto “TURNOS PEDIATRIA MES DE JUNIO 2019” (5 folios).
- 1.45. Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de julio de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA” (5 folios).
- 1.46. Mensaje de correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2019, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA SEPTIEMBRE 2019” (5 folios).
- 1.47. Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de octubre de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MES DE NOVIEMBRE” (5 folios).
- 1.48. Correo electrónico del 25 de noviembre de 2019, asunto “Turnos pediatría diciembre 2019” (5 folios).
- 1.49. Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de diciembre de 2019, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA” (5 folios).

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

31

- 1.50.** Mensaje de correo electrónico de fecha 22 de enero de 2020, asunto “LISTA DE TURNOS PEDIATRIA FEBRERO 2020” (5 folios).
- 1.51.** Mensaje de correo electrónico de fecha 24 de febrero de 2020, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MARZO 2020” (33 folios).
- 1.52.** Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de octubre de 2019, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA MES DE NOVIEMBRE” (6 folios).
- 1.53.** Mensaje de correo electrónico de fecha 18 de junio de 2018, asunto “LISTA” (40 folios).
- 1.54.** Mensaje de correo electrónico de fecha 19 de julio de 2018, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA” (17 folios).
- 1.55.** Mensaje de correo electrónico de fecha 24 de abril de 2020, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA” (7 folios).
- 1.56.** Mensaje de correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2018, asunto “LISTA TURNOS PEDIATRIA” (5 folios).
- 1.57.** Mensaje de correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2017, asunto “LISTA TURNOS PISOS Y PEDIATRIA” (9 folios).
- 1.58.** Correo electrónico del 24 de septiembre de 2019, asunto “lista de turnos servicio de pediatría octubre 2019” (9 folios).
- 1.59.** Correo electrónico del 28 de septiembre de 2018, asunto “lista de turnos pediatría octubre 2019” (8 folios).
- 1.60.** Correo electrónico del 6 de septiembre de 2019, asunto “Turnos de septiembre VIP” (4 folios).
- 1.61.** Cuenta de cobro del 20 de junio de 2020 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´133.900.
- 1.62.** Cuenta de cobro del 15 de mayo de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$2´051.000.
- 1.63.** Cuenta de cobro del 19 de julio de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$4´163.400.
- 1.64.** Cuenta de cobro del 20 de junio de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$4´768.000.
- 1.65.** Cuenta de cobro del 20 de agosto de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$6´030.000.
- 1.66.** Cuenta de cobro del 19 de septiembre de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´640.000.
- 1.67.** Cuenta de cobro del 20 de octubre de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´060.600.
- 1.68.** Cuenta de cobro del 20 de noviembre de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´375.800.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

32

- 1.69.** Cuenta de cobro del 18 de diciembre de 2017 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$10´354.200.
- 1.70.** Cuenta de cobro del 20 de enero de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$13´411.800.
- 1.71.** Cuenta de cobro del 20 de febrero de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´662.500.
- 1.72.** Cuenta de cobro del 20 de marzo de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$10´791.700.
- 1.73.** Cuenta de cobro del 20 de abril de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$7´350.900.
- 1.74.** Cuenta de cobro del 20 de mayo de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´600.000.
- 1.75.** Cuenta de cobro del 20 de junio de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´511.700.
- 1.76.** Cuenta de cobro del 20 de julio de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´270.500.
- 1.77.** Cuenta de cobro del 20 de agosto de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´024.200.
- 1.78.** Cuenta de cobro del 20 de septiembre de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´242.000.
- 1.79.** Cuenta de cobro del 20 de octubre de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$10´321.900.
- 1.80.** Cuenta de cobro del 20 de noviembre de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$13´934.100.
- 1.81.** Cuenta de cobro del 14 de diciembre de 2018 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$8´023.300.
- 1.82.** Cuenta de cobro del 15 de marzo de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$8´907.000.
- 1.83.** Cuenta de cobro del 15 de abril de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$10´343.400.
- 1.84.** Cuenta de cobro del 15 de mayo de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´197.600.
- 1.85.** Cuenta de cobro del 15 de junio de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´264.000.
- 1.86.** Cuenta de cobro del 15 de julio de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$10´422.000.
- 1.87.** Cuenta de cobro del 15 de septiembre de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´580.000.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

33

- 1.88.** Cuenta de cobro del 15 de octubre de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´495.600.
- 1.89.** Cuenta de cobro del 15 de noviembre de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$11´580.000.
- 1.90.** Cuenta de cobro del 13 de diciembre de 2019 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´109.600.
- 1.91.** Cuenta de cobro del 15 de enero de 2020 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$9´650.000.
- 1.92.** Cuenta de cobro del 15 de febrero de 2020 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´969.200.
- 1.93.** Cuenta de cobro del 15 de marzo de 2020 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$8´971.200.
- 1.94.** Cuenta de cobro del 15 de mayo de 2020 dirigida a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S por valor de \$12´335.400.
- 1.95.** Correo electrónico del 5 de marzo de 2010, asunto “comunicado interno”.
- 1.96.** Correo electrónico del 25 de septiembre de 2017, asunto “lista de turnos pisos y urgencias”.
- 1.97.** Correo electrónico del 7 de septiembre de 2018, asunto “visita acreditación”.
- 1.98.** Correo electrónico del 17 de noviembre de 2017, asunto “cualidades comunicativas para generar vínculo con el paciente y su familia”
- 1.99.** Cuadro general adherencia 2020 – médico pediatra.
- 1.100.** Mensaje de correo electrónico, asunto “Adherencia de guías de práctica clínica por medico enero a marzo 2020 CLINICA VIP”.
- 1.101.** Información Adherencia de Guías Prácticas Clínicas 2020 HAROLD HUMBERTO DUSSÁN ROJAS. (3 folios)
- 1.102.** Correo electrónico del 16 de agosto de 2019, asunto “Entrega dotación martes 20 y miércoles 21”.
- 1.103.** Correo electrónico del 26 de marzo de 2020, asunto “comunicado dirección mercadeo”.
- 1.104.** Correo electrónico del 12 de diciembre de 2017, asunto “discurso médico”.
- 1.105.** Correo electrónico del 18 de julio de 2018, asunto “escala de riesgo”.
- 1.106.** Carta a quien interese del 24 de marzo de 2020.
- 1.107.** Correo electrónico del 16 de enero de 2019, asunto “urgente notificaciones”. (2 folios).

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

34

- 1.108. Correo electrónico del 16 de diciembre de 2019, asunto “queja dr. Dussan”. (2 folios).
- 1.109. Mensaje de correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, asunto “auditoría médicos pediatras”.
- 1.110. Mensaje de correo electrónico de fecha 7 de noviembre de 2018, asunto “Evaluación Capacitación Transversal Octubre 2018 CLINICA VIP”.
- 1.111. Mensaje de correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2020, asunto “PAUTAS DE COMPORTAMIENTO DURANTE EPIDEMIA de COVID19”.
- 1.112. Historia laboral del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN.
- 1.113. Chat de whatsapp entre HAROLD HUMBERTO DUSSAN y DIEGO CUBILLOS.
- 1.114. Mensaje de correo electrónico de fecha 4 de mayo de 2020, asunto ‘Comportamientos esperados en Clínica VIP, por parte del especialista, información importante’.

Documentos en poder de la parte demandada: Los siguientes documentos se encuentran en poder de la parte demandada sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. por lo que deberá exhibirlos y aportarlos al proceso:

- Comprobantes de pago de honorarios del doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS desde el desde 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020, para demostrar los hechos del numeral 31.
- Turnos de trabajo asignados al señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS desde el desde 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020, para demostrar los hechos de los numerales 22 a 26.

Es necesario advertir que por mandato expreso de la Ley 712 de 2001 en su artículo 18 la parte demandada debe aportar con la contestación de la demanda todos los documentos relacionados en la demanda.

2. INSPECCIÓN JUDICIAL.

En caso de no ser aportados con la contestación de la demanda, los documentos mencionados en el epígrafe “Documentos en poder de la parte demandada”, solicito al despacho se sirva practicar una inspección judicial con exhibición de documentos, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 54 B del Código Procesal del Trabajo

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

35

y de la Seguridad Social (adicionado por el artículo 25 de la Ley 712 de 2001), sobre los siguientes documentos que se encuentran en poder de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.:

- Comprobantes de pago de honorarios del doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS desde el desde 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020, para demostrar los hechos del numeral 31.
- Turnos de trabajo asignados al señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS desde el desde 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020, para demostrar los hechos de los numerales 22 a 26.

3. TESTIMONIOS: Comedidamente solicito al señor Juez recepcionar los testimonios de las siguientes personas, quienes declararán sobre los siguientes hechos de la demanda y los de la contestación que se relacionen directa o indirectamente con los mismos, y en especial: **a.** Las funciones desempeñadas por el señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS para la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020; **b.** La jornada de trabajo del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, en el cumplimiento de sus funciones la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S, desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020; **c.** Las órdenes impartidas por el personal de dirección, manejo y confianza de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S al del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, desde el 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020; **d.** La integración del señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS a la actividad económica organizada y dirigida por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S, desde 8 de mayo de 2017 hasta el 20 de junio de 2020; **e.** La asunción de los riesgos económicos por parte de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.; y **f.** Las condiciones en que prestó sus servicios el doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS:

- JAHIR ALEJANDRO LUNA BADILLO, mayor de edad identificado con la cedula de ciudadanía N° 91'475.269 de Bucaramanga, quien puede ser citado en la calle 105 N 70B-17 y en el correo electrónico mdalejandroluna@gmail.com
- NYDIA VIVIANA LOPEZ PAREDES, mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía N° 52'543.133 de Bogotá, con número de celular 3144313492

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

36

y quien puede ser citada en la Cl111c # 73-82 T 3 Apto 704 y en el correo electrónico vivijc2@gmail.com

- LUIS HUMBERTO BELTRÁN HIDALGO, mayor de edad identificado con la cedula de ciudadanía N° 80'375.159 de gacheta, quien puede ser citado en la calle 119 A N 57-60 apto 608 torre 3 y en el correo electrónico Luishbel@gmail.com
- CARLOS ALBERTO VELÁSQUEZ IBARRA, mayor de edad identificado con la cedula de ciudadanía N° 7'694.003 de Neiva, quien puede ser citado en la transversal 56 No 108-60 apto 403 de la ciudad de Bogotá D.C., y en el correo electrónico caravelas@msn.com

De igual manera, solicito al despacho se sirva librar telegrama o boleta de citación al empleador de cada uno de los testigos para que les conceda permiso para acudir a la audiencia correspondiente; para lo cual suministraré el nombre y dirección del empleador cuando se ordene la citación correspondiente.

En caso de que los testigos residan en una localidad diferente a la sede del Juzgado de conocimiento, comedidamente solicito se sirva emplear los medios técnicos necesarios para practicar las pruebas a través de videoconferencia, teleconferencia o de cualquier otro medio de comunicación que garantice la inmediación, concentración y contradicción, o en su defecto se sirva librar despacho comisorio al Juez Municipal de la localidad de cada testigo.

4. INTERROGATORIO DE PARTE

Con el debido respeto solicito se cite al señor Gabriel Alejandro Sanabria Cruz o quien haga sus veces, en calidad de representante legal de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., para que bajo la gravedad del juramento y en forma personal absuelva interrogatorio de parte sobre los hechos de esta demanda.

COMPETENCIA Y CUANTÍA

Estimo la cuantía de este proceso al presentarse la demanda en suma superior a veinte salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Juez Laboral del Circuito de Bogotá D.C. es competente para conocer del proceso en primera instancia por ser el domicilio principal de las demandadas y el último lugar de prestación del servicio.

ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS

Asuntos Laborales, Administrativos Laborales,
Disciplinarios, Salud, Pensiones,
Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.
Responsabilidad Extracontractual.
Recurso Extraordinario de Casación Laboral
y de la Seguridad Social.

37

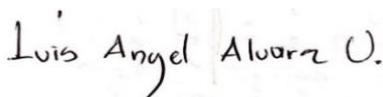
ANEXOS

1. Poder debidamente otorgado.
2. Pruebas documentales.
3. Certificado de existencia y representación legal de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.

NOTIFICACIONES

- El señor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS, recibe notificaciones en la en la calle 174 # 54 B – 50 casa 11 de la ciudad de Bogotá D.C., e-mail hhdussan@hotmail.com
- La sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., recibirá notificaciones en la Cl 97 No 23 - 10, en la ciudad de Bogotá D.C., y en el correo electrónico notificacionesjudiciales@axacolpatria.co Esta dirección de correo electrónico la obtuve del certificado de existencia y representación legal de la sociedad.
- El suscrito recibe notificaciones en la oficina ubicada en la carrera 7 N° 12 B – 63 oficina 504 Edificio San Pablo en la ciudad de Bogotá D.C., y en el correo electrónico alvarezvanegasabogados@gmail.com

Atentamente,



LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS

C.C. N° 12.435.431 de Valledupar

T.P. N° 144412-D1 del Consejo Superior de la Judicatura

Proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS contra INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S.