

**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.

---

Bogotá D.C., septiembre 23 de 2024

Honorables Magistrados

TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C. – SALA LABORAL

Magistrado Ponente: doctora Diana Del Pilar Martínez Martínez

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. Radicado: 11001310503920220026202. Proveniente del Juzgado 39 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS, mayor de edad identificado con la cédula de ciudadanía número 12.435.431 de Valledupar, portador de la tarjeta profesional de abogado N° 144412 del Consejo Superior de Judicatura, con domicilio en Bogotá D.C., en calidad de apoderado especial 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., presento alegato de conformidad con lo ordenado por el Despacho, mediante auto de fecha 11 de septiembre de 2024, notificado por estado al día siguiente.

Oportunidad para alegar.

Teniendo en cuenta que el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 prevé que el término para alegar solo inicia después del término de ejecutoria y así lo reitera el Tribunal en el auto del 11 de septiembre de 2024, estoy dentro del término para alegar.

**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. Razones para confirmar la declaratoria de existencia del contrato de trabajo.**

**1.1. Prestación personal del servicio (elemento intuito persona).**

La prestación personal del servicio está demostrada con los certificados laborales de fechas 10 de septiembre de 2020 (folios 46 a 48 del pdf de demanda y anexos), 19 de junio de 2019 y 2 de octubre de 2017, expedidos por la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S., junto con el contrato de prestación de servicios visibles a folios 40 a 44 de los anexos de la demanda y 55 a 59 de la contestación de demanda, lo cual activa la presunción de existencia del contrato de trabajo establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no logra derruir la demandada.

Uno de los fundamentos de la defensa de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. estriba en que no hubo prestación personal del servicio porque en más de tres años hubo una ocasión en que el doctor DUSSÁN ROJAS pidió un permiso y su turno fue cubierto por algunos compañeros, tal como lo exigía el director científico de la Clínica VIP quien señalaba el plazo oportuno para solicitar los permisos y que el cubrimiento de turnos no se podía cumplir con personal externo a la clínica.

Esta postura de la parte demandada es equivocada tanto desde lo fáctico como desde lo jurídico.

Para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la posibilidad delegar la prestación personal del servicio en una tercera persona con previa autorización del aparente contratante y que el aparente contratista no pueda ceder el contrato ni subcontratar, por disposición expresa del mismo contrato, no desvirtúa el elemento *intuito persona* propio del contrato de trabajo, sino que, por el contrario, lo confirma y lo acentúa. Así lo expreso esta Corporación de cierre en sentencia de fecha 7 de julio de 2021, SL3345-2021, radicación N° 60656, magistrado ponente IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ:

*“ A criterio de la Sala, el razonamiento de la a quo no es equivocado, toda vez que no se advierte que de los dichos del interrogado se desprenda confesión en los términos contemplados en el artículo 191 del Código General del Proceso, esto es, aquella*

**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.

---

*manifestación que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria.*

*Lo anterior pues el accionante refiere que era reemplazado por su hijo en las ocasiones en las que por razones de enfermedad estaba incapacitado para prestar el servicio, o bien o porque no podía cumplir los traslados a otras ciudades, y que tales reemplazos precedieron de un acuerdo con la empresa contratante, tal y como se había pactado en el contrato de prestación de servicios. Sobre este particular, nótese que en los contratos de 1997 (f.º 91 a 93) y 1998 (f.º 89 a 90) se estipuló que el contratista «está autorizado para delegar su actividad en otra persona idónea, informando previamente al CONTRATISTA (sic) y con aprobación expresa de este último». Y el de 1999 es aún más claro, pues se pactó que «EL CONTRATISTA no podrá ceder ni subcontratar total o parcialmente este contrato, ni prestarlo a través de tercero, sea cual fuere la figura jurídica que utilice, sin autorización previa escrita de LA EMPRESA» (f.º 7 a 13, subraya la Sala).*

*En este punto es oportuno destacar que la Sala ha adoctrinado que el elemento intuitu personae, característico de todo contrato de trabajo aunque no exclusivo de él, tiene presencia en este tipo de cláusulas contractuales. Ello, en lo fundamental, porque una cosa es que se pacte la prestación de servicios médicos especializados con un ente natural o jurídico que tenga la posibilidad real de garantizarlo él mismo o con el personal que autónomamente elija a fin de cumplir los criterios técnicos y especializados que espera el contratante del servicio, y otra, muy distinta, que ello deba ser cumplido exclusivamente por un sujeto específico, sin posibilidad de cederlo o delegarlo en un tercero en tanto ello queda a la discreción del contratante del servicio.*

*En esta dirección, la Corte ha precisado que tal elemento «se rompe al acordarse y verificarse la posibilidad real de satisfacer el servicio a través de terceros» (CSJ SL6621-2017, resalta la Sala). Sin embargo, el hecho que el contratante deba autorizar su cesión o delegación en otra persona no desvirtúa ese elemento personal del contrato de trabajo, pues en esas circunstancias contractuales el aparente contratista, en realidad, no tiene la posibilidad real de prestarlo con autonomía e independencia, como eventualmente podría hacerlo un trabajador autónomo. Sobre este tema, es relevante mencionar que en la sentencia CSJ SL13020-2017, al analizar una cláusula contractual similar la Sala expuso:*

**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.

---

*Ahora del mismo contrato surge incontrastable que las partes textualmente convinieron que «los derechos y obligaciones (...) no podrán cederse en todo o en parte, salvo que exista autorización expresa y escrita» de Saludcoop.*

*Ello significa, ni más ni menos, como lo pone de presente la censura, que el elemento intuito personae estuvo presente en el acuerdo propio de un contrato de trabajo (...).*

*De modo que de lo declarado en el interrogatorio de parte no se infiere entonces que el actor haya aceptado que tuviese plena autonomía para elegir al personal médico que atendiera las funciones contratadas, que desvirtuara el elemento intuito personae; por el contrario, al tenor de las demás pruebas del proceso, se ratifica esta característica del contrato de trabajo, como lo concluyó la a quo.*

*Ahora, no puede olvidarse que las circunstancias expuestas por el actor también ocurren en el desarrollo de contratos de trabajo, pues si existe una razón que justifique o implique que la persona trabajadora no pueda ejecutar su labor, sobre todo si es una actividad permanente en la organización de la empresa, el empleador procura reemplazarlo de forma inmediata.*

*Además, teniendo en cuenta que a la convocada a juicio le correspondía desvirtuar la presunción legal de subordinación, en el plenario no hay prueba de los eventos en que se dieron tales reemplazos, como para tener un indicativo cierto sobre el particular”.*

Y luego concluyó al respecto:

*“(v) los reemplazos que aludió el actor simplemente confirman la regla general, esto es, que era él quien debía prestar los servicios médicos de forma personal y sin posibilidad de delegarlos en otras personas, pues ello quedaba a la discreción de la empresa, lo que acredita el elemento intuito personae del contrato de trabajo”.*

Esta postura no es novedosa, porque de antaño la misma Corte, en sentencia del 28 de abril de 1970, que se transcribe in extenso, había reflexionado sobre el tema así:

*“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*

## 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.

---

*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.*

*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".*

Desde la perspectiva de los hechos, existe todo un arsenal que demuestra la prestación personal del servicio del doctor DUSSAN ROJAS y que no podía ceder el contrato ni subcontratar a otros galenos para que cumplieran sus funciones.

**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.

---

El trabajo era ejecutado personalmente por el doctor DUSSÁN ROJAS y no cabía la posibilidad de que cediera a otro el contrato o lo subcontratara para que cumpliera por él la prestación.

En la cláusula duodécima del contrato de prestación de servicios suscrito el 8 de mayo de 2017 tajantemente se prohíbe la cesión del contrato por el contratista, sin previa autorización del contratante, cuyo incumplimiento daba lugar a la terminación unilateral del contrato por parte del contratante.

En nada afecta que el doctor DUSSÁN ROJAS sugiriera los nombres de otros compañeros para que cubrieran **uno** de sus turnos mientras debía ausentarse para tomar vacaciones o atender un asunto personal, ante la imposibilidad de ser concedidas por su empleador oculto INVERSIONES SEQUOIA, porque esta situación no implicaba cesión del contrato o subcontratación, dado que estos imponían que no fuera personal ajeno a la clínica, pagaban directamente a la persona que cubría el turno de acuerdo al valor de las horas pactado con cada uno y el doctor DUSSÁN ROJAS no se responsabilizaba por la actividad de quien cubría su turno, como fue confesado por el representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte y fue reiterado por los testigos Jahir Alejandro Luna Badillo, Patricia Vallejo Suárez y Yesid Camacho.

**1.2. Remuneración.**

Reposan en el expediente las cuentas de cobro y comprobantes de pago realizados por Inversiones Sequoia S.A.S., aportados con la demanda y la contestación de la demanda, y un certificado emitido por el contador de Inversiones Sequoia sobre los pagos realizados al doctor DUSSÁN ROJAS aportado con la contestación de la demanda.

La demandada no fustigó con el recurso de apelación, contra la sentencia de primera instancia, el pago de la remuneración percibida por el doctor Harold Humberto Dussán Rojas.

La única discusión planteada sobre este aspecto se dio con la contestación de la demanda, respecto a la denominación del pago recibido por el demandante; es decir, la parte demandada trata de desvirtuar la existencia de la relación laboral por el

## 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.

---

hecho de que el pago por los servicios personales prestados por el doctor Dussán Monroy se denominaron honorarios y no salario, pero este escollo se supera precisamente con la presunción de existencia del contrato de trabajo, por lo que lo que se denominó honorarios *ipso jure* pasa a ser salarios.

Tampoco enerva la existencia del contrato de trabajo que la remuneración sea variable, porque así lo permite el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo; además, de conformidad con el artículo 132 de la misma obra, las partes están en libertad de estipular el salario que más se ajuste a sus necesidades, ya sea por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc. En el caso que nos ocupa se pactó un salario por unidad de tiempo, por horas específicamente, que no eran las mismas todos los meses, por lo que es razonable que la remuneración variara cada mes.

### 1.3. Subordinación

Sobre este aspecto es necesario tener en cuenta el haz de indicios, de los cuales se cumplen todos como paso a explicar.

**a. Sobre el modo de prestación del servicio:** basta mencionar que fue realizado según las instrucciones y bajo el control de otra persona, es decir del empleador sociedad Inversiones Sequoia S.A.S. a través de sus representantes Diego Cubillos, Patricia Vallejo, Javier Armando López Barrera e, incluso, por el mismo doctor Jahir Alejandro Luna Badillo, tal como lo expusieron en su declaración este último y Nidia Viviana López Paredes, y consta en los diferentes correos electrónicos aportados con la demanda.

Uno de los soportes de la defensa es que en la Clínica VIP cada quien hacía lo que quería, lo cual no es cierto, por el contrario, todo era estrictamente controlado por el personal de dirección, manejo y confianza de la Clínica VIP. En el expediente abundan pruebas respecto a las órdenes impartidas por el empleador, tales como:

El correo con asunto “cualidades comunicativas para generar vínculo con el paciente y su familia” (folio 336 del pdf demanda y anexos) en el cual Diego Cubillo, a través de Patricia Vallejo Suárez, le exige al doctor Harold Dussán hasta sonreír y mirar a los ojos mientras atiende a un paciente:

## 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.

---

*“Querido lector,  
Cualidades en la comunicación, escogidas en reunión de grupo primario de  
Dirección Científica, Todos los líderes de procesos, estamos de acuerdo en este  
decálogo!!!, te invitamos a cumplirlo.*

- 1 Sonreír.
- 2 Mirar a los ojos.
- 3 Escuchar.
- 4 Actitud.
- 5 Lenguaje no verbal.
- 6 Tono de voz.
- 7 Consideración con el paciente y su familia.
- 8 Dedicar el tiempo necesario.
- 9 Atención con calidez.
- 10 Resolutividad.

*Compártelo con tu grupo de trabajo Gracias”*

Estas exigencias tan específicas e invasivas no están en el código de ética médica y tampoco en manual alguno expedido por el Ministerio de Salud.

En el correo con asunto “Discurso medico” (sic) Patricia Vallejo se exige al doctor Dussán Rojas cómo debe hablar:

*“Buenos días estimados colegas, como parte del proceso de acreditación debemos dejar consignado en la historia clínica nuestras acciones realizadas en el proceso de atención de los pacientes en urgencias y hospitalización , así dejamos constancia de nuestra labor , de la información suministrada a los pacientes y la familia . A continuación les envío un discurso médico sugerido para que cada uno lo adapte .*

*Agradezco su gentil colaboración*

**“SE EXPLICA EN LENGUAJE SIMPLE Y CLARO A LOS PADRES O ADULTO RESPONSABLE ACOMPAÑANTE SOBRE EL TIPO DE PATOLOGIA CON LA QUE CURSA EL PACIENTE , LAS PRUEBAS DIAGNOSTICAS REALIZADAS Y TERAPEUTICA INICIADA .. ASI MISMO LAS COMPLICACIONES Y LAS OPCIONES DE MANEJO EN TAL EVENTUALIDAD. SE INFORMA DE LA NECESIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE Y EL RIESGO CAIDAS DURANTE LA ESTANCIA HOSPITALARIA . SE INTERROGA SOBRE LA COMPRENSIÓN DE LA INFORMACION , SE ACLARAN DUDAS Y DE MANERA ESPONTANEA REFIEREN ACEPTAR Y ENTENDER LA INFORMACION “**

*Cordialmente,  
Patricia Vallejo Suárez”*

Pero en donde más se nota el poder subordinante y casi dictatorial del doctor Diego Cubillos Apolinar, director científico de la Clínica VIP, es en el chat de whatsapp visible a folios 371 a 373 del pdf demanda y anexos:

## 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.

---

*“7/03/20, 3:23 p. m. - Dr Cubillos VIP: Puedes proceder*

*7/03/20, 3:23 p. m. - Dr Cubillos VIP: Saludos*

*7/03/20, 3:24 p. m. - Dr Cubillos VIP: La señora está angustiada, puedes subir para darle prioridad y egreso gracias.*

*...*

*7/03/20, 3:28 p. m. - Dr Cubillos VIP: Muestra para H1N1 ya se le tomó así que no hay que tomar nada más al niño solo hacer las fichas y darle manejo de ir Ambulatory salida”.*

Y no es exagerado decir que el poder subordinante ejercido a través de Diego Cubillos era casi dictatorial, porque con esta conversación es palmario que no se respetaba la autonomía técnica del doctor Dussán Rojas.

Actas de reuniones en las que fijaban objetivos para que el doctor DUSSÁN ROJAS cumpliera.

A leer la cláusula segunda del contrato de prestación de servicios se corrobora que las cláusulas son abiertas, lo que es propio de los contratos de trabajo. Así se observa en el documento referido (filio 40 pdf demanda y anexos): *“Prestar en forma eficiente y oportuna los servicios objeto del presente contrato, y aquellas obligaciones que se generen con la naturaleza del servicio y en general con las cláusulas de este contrato, cumpliendo con las obligaciones de tiempo y lugar acordadas con EL CONTRATANTE y con los estándares de calidad, oportunidad y protocolos y procedimientos establecidos por la clínica”.*

En los correos aportados, también se tienen en cuenta aspectos relacionados con trabajo en equipo; los aspectos que deben consignarse en la historia clínica que superan lo señalado por la ley; mejorar tiempos de interconsulta, cómo debe mejorarlos y no emitir conceptos telefónicos; mejorar transcripción de paraclínicos; mejorar la oportunidad de atención y los tiempos en que debe hacerlo.

En los comportamientos esperados en Clínica VIP por parte del especialista, aportado con la reforma de la demanda, lo que limita todo tipo de autonomía del médico, la sociedad Inversiones Sequoia, a través de su representante ante los trabajadores Diego Cubillos Apolinar, compendia una serie de exigencias que no deja lugar a dudas sobre el poder subordinante del falso contratante – verdadero empleador:

- Hacen especial énfasis en lavado de manos, formulación en genérico, conciliación farmacológica, consentimientos informados y registros y calidad de historia clínica.

## 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.

---

- Se resalta que las guías son institucionales, de acuerdo a la epidemiología local, más no cumplimiento de normas generales
- Aplicación de guías, protocolos y procedimientos de la clínica.
- Actitud de servicio proactiva.
- La forma como debía comunicarse con sus pacientes e incluyendo a los familiares del paciente, así cómo debe brindar información.
- Portar el carnet e identificarse ante el paciente y su familia.
- Plazo para entrega de historias clínicas.
- Seguimiento diario a los pacientes.
- Conocer los tiempos de respuesta de interconsultas para realizar atención oportuna.
- Aplicar las medidas de seguridad ordenadas por el empleador.
- Asistir a las reuniones programadas por la Dirección Científica.
- Conocer y aplicar las estrategias institucionales para reducción de riesgos de infección, para una cirugía segura y para el uso seguro de medicamentos, equipos e insumos.
- Asistir a las juntas médico quirúrgicas a las que sea convocado.
- Realizar análisis de casos cuando sea requerido, en los tiempos institucionales establecidos.
- Procedimiento en caso de encontrar un paciente o familiar agresivo.
- Avisar por lo menos con 24 horas de anticipación al área de referencia y a la Dirección Científica los cambios de turnos presenciales o de disponibilidad.
- Reuniones trimestrales con médicos nuevos y antiguos, en la que se entregaba el manual de médicos adscritos y se socializan los temas claves para la clínica.

Al final del documento, conminan al doctor DUSSÁN ROJAS y a los demás pediatras de la siguiente manera: *“Recuerde que, en caso de no cumplir 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”*.

Tanto este correo como los demás fueron remitidos por Diego Cubillos. Si no llegaba a un pediatra en específico, la coordinadora Patricia Vallejo se encargaba de hacérselo

## **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.

---

llegar para que cumpliera las órdenes de la dirección científica, tal como lo manifestó esta última al rendir su testimonio y el doctor Jahir Alejandro Luna Badillo señaló que mientras estuvo en Clínica VIP (desde 2012 hasta 2020), siempre exigieron a todos los pediatras estos comportamientos, a través de diferentes canales de comunicación.

### **b. Integración en la organización de la empresa.**

La actividad desplegada para la prestación de servicios en la Clínica VIP, es decir la combinación de los factores de la producción –humanos, materiales e inmateriales-, fue organizada por el personal de dirección de la sociedad Inversiones Sequoia; así como la determinación de las estrategias, objetivos y plan de mercado para la prestación de servicios en la Clínica VIP es organizada por el personal de dirección de la sociedad Inversiones Sequoia.

En nada incide que en algún momento se le haya preguntado sobre su opinión a los médicos pediatras sobre aspectos operativos sobre la prestación del servicio, porque una de las recomendaciones de la doctrina para una adecuada planeación y por ende para una adecuada administración es informarse con los operarios por los detalles de la administración (La planeación a su alcance, editorial Norma, Jorge Galeano, 1979, p. 12).

En el organigrama de la Clínica VIP (folios 56 - 66 pdf demanda y anexos) se observa que los servicios de pediatría pertenecían a la Dirección científica de la Clínica Vip.

### **c. Efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona.**

En la cláusula primera del contrato de prestación de servicios se lee que el doctor DUSSÁN ROJAS se obligaba a prestar los servicios denominados evolución de pacientes, información a pacientes y familiares, consultas hospitalarias y de urgencias, y procedimientos de la especialidad que se requieran, a favor de los usuarios de la Clínica VIP.

### **d. La Exclusividad.**

La parte demandada alega que el doctor DUSSÁN ROJAS no estaba subordinado a Inversiones Sequoia por el hecho de prestar servicios en otras clínicas, lo cual no es

**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.

---

acertado porque la inexistencia de exclusividad no descarta la subordinación pero de existir se presume el elemento subordinación que caracteriza al contrato de trabajo.

Al respecto en la página 130 de la obra “Recomendación 198 OIT sobre la Relación de Trabajo” dice:

*“La exclusividad no es elemento esencial del contrato de trabajo [...] puede faltar sin que por ello desaparezca el vínculo [...]; pero de existir, constituye siempre una presunción de la existencia de un contrato de esta índole. Consiste en que todo trabajador depende de un empleador, unido por un solo vínculo jurídico de carácter laboral”.*

**e. Debe ser ejecutado personalmente.**

**f. Debe ser ejecutado dentro de un horario determinado.**

En la página 134 de la obra “Recomendación 198 OIT sobre la Relación de Trabajo” encontramos la siguiente cita:

*“Cuando el trabajador está obligado a presentarse en un lugar determinado, para cumplir con un horario que se le ha fijado, el juez estimará que existe subordinación jurídica y, por consiguiente, el contrato de trabajo. En efecto, este acto de sumisión es muy significativo, pues permite al empleador el ejercicio efectivo de su poder de dirección y control...”.*

Y en la página 135 de la misma obra concluye sobre el tema:

*“En síntesis, la imposición de lugar y tiempo de ejecución de los servicios constituye un trascendente indicador de dependencia, toda vez que revela la severa restricción a las que se somete el prestador de servicios y, al mismo tiempo, garantiza el eficaz ejercicio de los arquetípicos poderes patronales de dirección, vigilancia y disciplina del trabajo ajeno”.*

Respecto a este tópico basta decir que está demostrado con las declaraciones de cada uno de los testigos citados por la parte demandante, incluso los de la parte

**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.

---

demandada, así como de los diferentes correos electrónicos que se aportaron con la demanda.

**g. Debe ser ejecutado en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo.**

En la cláusula primera reza que el servicio del doctor DUSSÁN ROJAS sería prestado en las instalaciones de la Clínica VIP, identificando la dirección transversal 23 N° 97 – 03 en la ciudad de Bogotá D.C.

**h. Cierta duración, continuidad, o disponibilidad del prestador de servicios.**

No existe discusión sobre la permanencia de los servicios del doctor DUSSÁN ROJAS para la sociedad Inversiones Sequoia, desde mayo de 2017 hasta junio de 2020, sin interrupción alguna.

Esta circunstancia denota que:

- Existe una organización productiva permanente, bajo la dirección del beneficiario de los servicios en donde se inserta quien ofrece su fuerza de trabajo (trabajador).
- Era un medio de satisfacción de sus necesidades vitales del doctor DUSSÁN ROJAS.
- Existía disponibilidad en el tiempo por el doctor DUSSÁN ROJAS, para asegurar la concreción del poder patronal de dirección de la sociedad Inversiones Sequoia.

**i. Implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.**

También quedó demostrado que los elementos de trabajo de mi poderdante eran suministrados por el empleador.

**1.3. Prestaciones causadas**

**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.

---

**a. Remuneración periódica.**

La periodicidad de la remuneración sugiere, además del carácter productivo del servicio prestado, la existencia de una actividad permanente bajo la organización del beneficiario del mismo, en cuyo ámbito se integra el trabajador.

Con el certificado emitido por el contador de Inversiones Sequoia, las cuentas de cobro y comprobantes de pago, queda demostrado que el actor recibía una remuneración periódica, independientemente del nombre que se le dé y de que sea variable, en realidad es un salario porque el salario puede ser pactado por tareas, a destajo o por unidad de tiempo.

**b. Principal fuente de ingresos (dependencia económica).**

La principal fuente de ingresos del doctor DUSSÁN ROJAS era sus servicios a Inversiones Sequoia, desde el 8 de mayo de 2017 al 20 de junio de 2020, en razón a que esta actividad ocupaba la mayor parte de su tiempo, por lo que con esta fuente aseguraba la satisfacción de la mayoría de sus necesidades vitales y me obligaba a mantenerse a disposición de Inversiones Sequoia para asegurar así la estabilidad del vínculo jurídico.

**c. No existen riesgos financieros para el trabajador.**

El doctor DUSSÁN ROJAS recibía el pago de sus honorarios, independientemente de que Inversiones Sequoia ganara o perdiera económicamente con su actividad de prestación de servicios médicos.

No solo con las órdenes directas impartidas por Diego Cubillos Apolinar y de las demás personas de dirección, manejo y confianza de la sociedad INVERSIONES SEQUOIA queda demostrada la subordinación del doctor DUSSÁN ROJAS, sino también con todos los indicios cuyos hechos indicadores también se acreditaron con pruebas documentales y testimoniales.

**2. La sociedad INVERSIONES SEQUOIA COLOMBIA S.A.S. a pagar al doctor HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS un día de salario por cada día 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.

---

**retardo desde el 21 de junio de 2020 hasta el momento en que se verifique el pago de las condenas impuestas.**

A pesar de tratarse de una sentencia muy bien elaborada y de tener un excelente sustento jurídico, el Juzgado no se percató de que la demanda fue presentada antes de terminar el mes 24, contado a partir de la terminación del contrato de trabajo.

Si el contrato de trabajo terminó el 20 de junio de 2020, los 24 meses contados a partir de la terminación del contrato de trabajo culminarían el 20 de junio de 2022, por lo que la demanda fue incoada antes del vencimiento del plazo perentorio previsto en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 y procede el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Para la Corte Constitucional, en sentencia C-781 del 10 de septiembre de 2003, magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández, si el trabajador presenta la demanda antes del vencimiento del mes 24, contados desde 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 hasta el día en que se efectúe el pago; 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.

En el caso que nos ocupa, HAROLD HUMBERTO DUSSAN ROJAS presentó la demanda antes de cumplirse el mes 24 contados a partir de la terminación del contrato de trabajo, por lo que tiene derecho a percibir el pago de un día de salario por cada día de retardo desde el 20 de junio de 2020.

El despacho de primera instancia no solo actuó en contra del precedente horizontal, sino también actuó en contra del principio *in dubio pro operario* al decidir con base en una interpretación propia, más restrictiva que las de las Altas Cortes.

Por todo lo expuesto, solicito al honorable Tribunal se sirva revocar la sentencia de primera instancia y condene a la sociedad INVERSIONES SEQUOIA S.A.S. a pagar a mi poderdante la indemnización por despido injusto, la indemnización por perjuicios morales, la indemnización prevista en el artículo 65 del Código 65 del Código Sustantivo del Trabajo, todas debidamente indexadas.

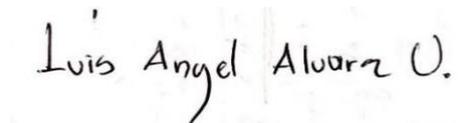
**ALVAREZVANEGAS ABOGADOS SAS**

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.

---

En estos términos alego de conclusión.

De los honorables Magistrados,



LUIS ÁNGEL ÁLVAREZ VANEGAS

C.C. N° 12.435.431 de Valledupar

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