

TEMA: CONTRATO REALIDAD - La presunción de que trata el art. 24 del CST, respecto a que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo, no releva al presunto trabajador de acreditar los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello.

HECHOS: Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad demandada entre el 13 de mayo de 2014 y el 6 de octubre de 2016, fecha en la que fue despedido ilegal e injustamente, se condene a ODONTOPLUS S.A.S. a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones causadas, el reembolso de los aportes que efectuó a salud y pensión, además de las indemnizaciones por despido injusto y la moratoria, junto con las costas del proceso. Mediante sentencia proferida el 5 de marzo de 2021, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a ODONTOPLUS S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO, tras declarar probada la excepción de inexistencia de las obligaciones. El análisis se circunscribe a dilucidar qué tipo de vínculo medió entre el señor Johnnatan Buritica Franco con la sociedad ODONTOPLUS S.A.S., analizando lo relativo a las cargas probatorias que en tal sentido son atribuibles a las partes y con base en ello establecer si se generó una relación laboral y consecuencialmente si es procedente el reconocimiento de los haberes e indemnizaciones deprecados.

TESIS: El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo regula lo atinente al contrato de trabajo y los elementos esenciales del mismo(...)De la norma anterior se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello. Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada, sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica. En consonancia con lo anterior, sobre los elementos que se deben analizar para efectos de verificar la existencia de un vínculo laboral, nuestro órgano de cierre en providencia con radicación 36.549 expuso que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal este demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, señaló que no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, dado que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST.(...) (...)emerge la presunción de que trata el art. 24 del CST, respecto a que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo. Empero, ello NO releva al presunto trabajador de acreditar los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello. Se insiste entonces en la necesidad de acreditar las particularidades del contrato, pues son elementos comunes a la modalidad que cada parte defiende la prestación de un servicio y su contraprestación. En éste último punto es importante referenciar la tesis reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, véase la sentencia de radicación 43.696, 35771 y 27.325, en la que señala que todo lo que recibe el trabajador como directa contraprestación de su fuerza de trabajo,

sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que se dé. Y así lo contempla el CST en el artículo 132 numeral 1,(...) En este orden de ideas, debe recordarse que a la luz del principio de la prevalencia de la realidad sobre las formas elevado a canon constitucional por el artículo 53 de la Carta Superior, en procesos similares ha conllevado a determinar lo que se conoce como “contrato realidad”, que no es otra situación más que aquella en la cual asume que el contratista se ha convertido en trabajador por presentarse los elementos de un contrato de trabajo.(...) En este orden de ideas, esta delgada línea entre coordinación y subordinación puede ser traspasada mutando el vínculo de civil a laboral. Sin embargo, conforme el análisis que precede, la Sala NO cuenta con los elementos suficientes para concluir que los servicios prestados por el señor Johnnatan Buriticá, con el pasar del tiempo, se enmarcaron en un contrato de trabajo, toda vez que NO se acreditó que la disponibilidad de turnos y el manejo de la agenda de los pacientes que atendía, fuese un asunto que dejase de estar sometido a su libre arbitrio, y que su permanencia en las instalaciones de la IPS fuese permanente durante la totalidad de la jornada de cada día en cumplimiento de nuevas directrices impuestas por ODONTOPLUS, o que acarreará consecuencias adversas la inejecución de determinada actividad, la cancelación de una agenda, o el bloqueo de su disponibilidad. Y en todo caso, en gracia de discusión, de declararse la existencia de un contrato realidad, un obstáculo podría dar al traste con una eventual condena, en tanto no podría establecerse el momento en que el contrato mutó su naturaleza, impidiendo la tasación de cualquier prestación.

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 15/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, quince (15) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

S21-079

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia.
Demandante: **JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO**
Demandado: **ODONTOPLUS S.A.S.**
Radicado No.: 05001-31-05-018-2017-00454-01
Tema: relación laboral – contrato realidad.
Decisión: **CONFIRMA ABSOLUCIÓN**

Link: [05001310501820170045401](https://expediente.digita.gov.co/expediente/05001310501820170045401) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 9** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el demandante que tras declararse la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad demandada entre el 13 de mayo de 2014 y el 6 de octubre de 2016, fecha en la que fue despedido ilegal e injustamente, se condene a ODONTOPLUS S.A.S. a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones causadas, el reembolso de los aportes que efectuó a salud y pensión, además de las indemnizaciones por despido injusto y la moratoria, junto con las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que laboró al servicio de ODONTOPLUS S.A.S. en Medellín, desde el 13 de mayo de 2014 hasta el 6 de octubre de 2016, fecha en la que fue despedido injustamente y de manera verbal por el gerente de la entidad, señor Juan de Dios Vélez.
- ✓ Que desempeñaba el cargo de odontólogo y su última asignación salarial era de \$4.000.000 mensuales.
- ✓ Que su vinculación como odontólogo en beneficio de la entidad demandada se desarrollaba así: los consultorios y equipos en el que atendía a los pacientes eran propiedad de la demandada; los pacientes eran directamente agendados por ODONTOPLUS S.A.S.; estaba sometido a un horario de trabajo de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., lapso en el que debía permanecer en las instalaciones; ejecutaba tareas adicionales administrativas como auditorías clínicas de historias clínicas, comités de esas auditorías, capacitaciones obligatorias, reuniones, entre otras; le asignaron un carné y uniforme de trabajo; para ausentarse de su puesto de trabajo debía obtener autorización previa; recibía órdenes e instrucciones de los administradores y jefes de la entidad accionada sobre sus funciones, horario y obligaciones extra.
- ✓ Que por ello era empleado de ODONTOPLUS, aunado a que prestaba sus servicios de forma personal, bajo continua subordinación, dependencia y percibiendo un salario mensual.
- ✓ Que jamás se le cancelaron prestaciones que deprecia. Por lo tanto, se generó indemnización moratoria a su favor.
- ✓ Que tampoco lo afiliaron al sistema integral de seguridad social (salud y pensión).
- ✓ Que ha intentado conciliar con la entidad accionada para el pago de los conceptos antes aludidos con resultados negativos.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ODONTOPLUS S.A.S. se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra. Frente a los hechos indicó que eran ciertos los relativos a la *duración de la prestación del servicio* del accionante, pero como *trabajador independiente* ejerciendo una profesión liberal de odontólogo, actividad realizada en un consultorio de su propiedad, ya que como IPS es arrendataria de las instalaciones, aunado que presta servicios a particulares y EPS. Niega la existencia de un salario, aduciendo que lo percibido eran honorarios que correspondían a un porcentaje sobre los procedimientos realizados por sus propios medios y de manera autónoma, dado que las herramientas pertenecían al actor. Aduce que el señor Juan de Dios NO es un gerente, sino un

asesor externo. También niega la ocurrencia de un despido, aclarando que únicamente finalizó el contrato de naturaleza civil, debido a las múltiples quejas de los pacientes por presuntos actos de acoso sexual y persecución al personal vinculado, por lo que de haber sido trabajador, hubiese podido iniciar el correspondiente proceso disciplinario. Respecto de la agenda, expone que es el odontólogo quien determina su disponibilidad, y decide si atiende o no a un paciente, el cual podía ausentarse cuando a bien lo deseara, lo que en efecto sucedió con el demandante, sin ningún tipo de repercusión, incluso de manera unilateral podía cancelar las citas. En cuanto a los comités, refiere que era la única actividad adicional a la que asistía el actor a fin de determinar el número de servicios realizados para calcular el valor de los honorarios. Acepta que la bata utilizada tiene su logo, pero porque pertenece a la IPS, el carnet lo suministraba pues era necesario para entrar al edificio donde quedan sus instalaciones. Bajo el contexto descrito reconoce que nunca canceló los haberes que deprecia el demandante, ni lo afilió al sistema de seguridad social.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 5 de marzo de 2021, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a ODONTOPLUS S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO, tras declarar probada la excepción de *inexistencia de las obligaciones*. Condenó en costas al demandante y fijó agencias en derecho por la suma de \$100.000.

Dentro del término concedido en la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

Consideró que si bien para el caso puntual NO se discutía la prestación de un servicio durante el lapso referido en el libelo genitor, lo cierto es que NO se había acreditó la existencia de la relación laboral, concretamente en lo atinente a un elemento de su esencia, como lo era que dicha prestación se efectuara de manera personal, dado que de la prueba recaudada se extrajo que el demandante tenía la libertad para encomendar su actividad a los otros compañeros odontólogos cuando éste requería ausentarse del lugar de trabajo, no se requería pues de sus habilidades particulares, no siendo esencial para el desarrollo contractual su presencia. Que pese a existir disparidad de criterios entre los testigos respecto de a quién debía informar sus ausencias, aquellos sí coincidían en decir que la posibilidad de ausentarse estaba condicionada a que cada

odontólogo consiguiera quien lo remplazara con el fin de que NO cesara la prestación del servicio, situación incluso confesada por el actor en la declaración de parte. Insiste que el acto contaba con autonomía de delegar su función en otras personas. Añade que el mínimo de coordinación requerida no podía confundirse con el elemento subordinante característico de un contrato de trabajo, elemento que tampoco se podía extraer de proveer pacientes (incluso a través de un cliente externo como lo era COMFAMA), entregar algunos insumos, exigir informes, facilitar el consultorio odontológico o un carnet o bata para efectos de una correcta identificación, sólo denotaba beneficios horizontales.

Respecto de algunos correos electrónicos, aduce que de su lectura se desprende una actitud de profesional independiente, autónomo, respecto de la disponibilidad de su agenda, que allí no se solicitaba autorización, sólo se informaba una ausencia para que se tomaran las decisiones administrativas pertinentes, como lo era cerrar la agenda.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Que conforme prueba, tanto documental como testimonial, quedó plenamente acreditado que el accionante trabajó para la demandada como odontólogo en el período comprendido entre el 13 de mayo de 2014 y el 6 de octubre de 2016. Desde dicha óptica, ODONTOPLUS tenía la obligación de desvirtuar la presunción consagrada en el 24 del CST. Igualmente rememora lo estatuido en el art. 23 del mismo estatuto, para destacar cuando se entendía que existía un contrato de trabajo, al margen de su denominación. Considera que dichos elementos se aprecian en el caso de estudio y cimenta su postura en fragmentos de la sentencia SL13020 del 2017 con ponencia de la Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo atinente a la cláusula de disponibilidad y a la presencia del elemento *intuito persona* en un acuerdo incompatible con uno de naturaleza civil o comercial.

Que se acreditó en el plenario que el demandante no prestaba el servicio de manera autónoma e independiente, sino en forma personal para la demandada, quien además manejaba, por intermedio de la secretaria, la agenda de los pacientes atendidos, sin que fuera posible que el actor atendiera a sus pacientes particulares en las instalaciones de la institución por cuanto el cobro y las tarifas las determinaba Odontoplus.

Finalmente, en cuanto a la sanción moratoria, menciona que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia es abundante, insistiendo así en la prosperidad de todas las pretensiones del libelo genitor, incluyendo dicha sanción con fundamento en los razonamientos plasmados en la sentencia SL2555 de la Dra. Clara Cecilia Dueñas que cuestiona una conducta que no está estrictamente

ceñida a los postulados de la buena fe, cuando la intención del empleador es disfrazar una genuina relación subordinada.

En dichos términos solicita se revoque la decisión y se acojan las súplicas de la demanda.

2.3. ALEGATOS

2.3.1. FORMULADOS POR LA DEMANDANTE

Solicita se revoque la sentencia de primera instancia, reiterando lo dicho en el recurso de apelación. Añade que la Corte ha acudido a la Recomendación 198 de la OIT que habla sobre indicios para determinar si entre las partes sí existió una relación laboral, entre ellos el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo, el que tal función o labor se ejecute en los lugares definidos por el beneficiario del servicio, el que se utilicen herramientas o materiales de propiedad del beneficiario para la ejecución de la labor.

Que quedó plenamente demostrado que el Doctor JONATHAN BURITICA prestaba sus servicios en las instalaciones que pertenecían a ODONTOPLUS, en consultorio asignado por éste, que las herramientas y materiales que utiliza, se las suministraba dicha empresa, que utilizaba una bata con escarapela de aquellos y que hacía parte de la planta de personal de ODONTOPLUS, como odontólogo y que los pacientes que atendía, eran asignados por la demandada.

Posteriormente cita apartes de diversas sentencias emitidas por la Sala de Casación Laboral.

2.3.2. ALEGATOS ODONTOPLUS S.A.S.

Cuatro son los puntos en los que enfoca su intervención, así:

PRIMERO: INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Quedó probado de manera fehaciente mediante las pruebas aportadas en la contestación, con el interrogatorio de parte y la prueba testimonial recolectada que, la relación que rigió entre las partes JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO y la sociedad ODONTOPLÚS S.A.S. en el lapso de tiempo comprendido entre el 13 de mayo de 2014 y hasta el 06 de octubre de 2016, fue de carácter eminentemente civil tanto en su forma como en su ejecución toda vez que, en primer lugar, mediante la exhibición de documentos el demandante reconoció haber suscrito el contrato de prestación de servicios con ODONTOPLÚS S.A.S. y, en segundo lugar, se logró desvirtuar la subordinación por parte de mi representada, siendo éste un elemento primordial y necesario para que exista un contrato de trabajo, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, lo anterior se extrae de la confesión del actor durante la declaración de parte donde manifestó que, la prestación del servicio no era personal ya

que tenía plena autonomía para delegar sus funciones en otro odontólogo cuando requería ausentarse para sus viajes y diligencias personales y así garantizar la continua prestación del servicio sin que se generara algún tipo de consecuencia en su contra, misma información que ratificaron los testigos JUAN ESTEBAN GONZÁLEZ y PAOLA ANDREA DUQUE, quienes manifestaron que, como odontólogos tenían plena autonomía para la determinación de su agenda, bien sea para el agendamiento de pacientes y su tiempo de atención como para la reasignación de las citas por el cierre de la misma.

SEGUNDO: AUSENCIA DE SUBORDINACIÓN

En igual sentido, mediante la práctica y recolección de pruebas, quedó evidenciado que, durante la prestación del servicio no existió subordinación alguna, en virtud de que el señor JOHNNATAN BURTITICÁ FRANCO no debía cumplir un horario, como mal lo afirmó en el escrito de demanda, quedando esto demostrado con la prueba documental aportada con la contestación de la demanda y la confesión del actor que reconoció ser el emisor de una serie de correos compartidos entre el demandante y la señora SANDRA GARCÍA, donde se puede observar que le informaba a esta última, su decisión de cerrar agenda por motivos de ausencia y los horarios de disponibilidad establecidos por el primero para el agendamiento de pacientes, es decir, tenía efectos de simple notificación para determinar las acciones administrativas a seguir, tales como el cierre de agendas y reasignación de citas de los pacientes. Lo anterior denota una actitud de autonomía por parte del actor, quien determinaba de forma libre los días y los horarios en que prestaría sus servicios, sin necesidad de contar con una autorización previa de la representante legal SANDRA GARCÍA, por lo que, el acto de informar dicha ausencia no implicaba una subordinación sino que se realizaba en virtud de la coordinación administrativa de la cual estaba encargada la recepcionista PAOLA ANDREA DUQUE, quien corroboró dicha información en su declaración.

En consecuencia, la autonomía que poseía el demandante y la cual se puso en evidencia en las acciones descritas con anterioridad, desdibujan la relación laboral que mal pretendió alegar el demandante, debido a que resulta evidente que, entre las partes existió una relación contractual en la que ambos se beneficiaron y obtuvieron un provecho de las condiciones que regían dicho contrato, lo cual puede deducirse inclusive de los porcentajes que se pactaron como honorarios, donde se establecían entre otros costos el uso o concesión del espacio y los insumos y elementos que debía proporcionar el actor como contratista independiente. En igual sentido, se resalta la confesión del demandante y la declaración de los testigos JUAN ESTEBAN GONZÁLEZ, JAIME ANDRÉS QUICENO y PAOLA ANDREA DUQUE quienes coincidieron en su relato respecto de las herramientas de trabajo, puesto que, se demostró que el señor BURTITICÁ FRANCO debía llevar sus propias herramientas tales como, piezas de alta, piezas de baja y la fresa dental, además de que el uniforme/pijama que utilizaba era de su exclusiva propiedad y, en las instalaciones de ODONTOPLUS S.A.S. sólo se suministraba una escarapela con funciones de identificación y acceso al edificio.

TERCERO: AUSENCIA DE REMUNERACIÓN A TÍTULO DE SALARIO

Se destaca igualmente, la confesión realizada por el demandante en la declaración de parte respecto de la remuneración que le reconocía ODONTOPLUS S.A.S. por la prestación de sus servicios, la cual se pactó desde el inicio de la relación contractual en un porcentaje equivalente al 35% sobre el valor de los procedimientos realizados a los pacientes, misma información que ratificó la testigo PAOLA ANDREA DUQUE en su testimonio, donde manifestó ser la encargada de coordinar dichos pagos diariamente, según el costo del procedimiento y los clientes facturados para el respectivo día.

CUARTO: FINALIZACIÓN DEL VINCULO CIVIL POR CAUSA IMPUTABLE AL CONTRATISTA -VIOLACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

Finalmente, se traen a colación los testimonios de JAIME ANDRÉS QUICENO y PAOLA ANDREA DUQUE quienes declararon tener conocimiento acerca de las acusaciones por un presunto acoso sexual ejercido por el señor BURITICÁ FRANCO contra sus pacientes femeninas; mismas razones que fundamentaron la finalización del contrato civil de prestación de servicios, situación ante la cual, a pesar de la gravedad de la conducta, no se procedió con la apertura de un proceso disciplinario y posterior aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente, en razón de la connotación del vínculo civil que ataba a las partes en donde no existe una facultad disciplinaria en cabeza del contratante, por lo que, se decidió en virtud del incumplimiento de las obligaciones del

código de ética profesional, a finalizar anticipadamente el contrato de prestación de servicios.

En conclusión, se puede desprender del análisis probatorio adelantado en el trámite de primera instancia que, la parte accionante no cumplió con la carga probatoria que le ha sido impuesta por la honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral en sentencia 6621 del año 2017, esto es, PROBAR LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO, mientras que la parte accionada SI CUMPLIÓ con la carga probatoria de DEMOSTRAR TANTO LA INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO COMO LA AUSENCIA DE SUBORDINACIÓN

En dichos términos solicita se confirme la totalidad de la sentencia emitida.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

De los argumentos esbozados por la Juez de primer grado en la providencia y lo esgrimido por la recurrente, a juicio de la Sala el análisis se circunscribe a dilucidar qué tipo de vínculo medió entre el señor Johnnatan Buritica Franco con la sociedad ODONTOPLUS S.A.S., analizando lo relativo a las cargas probatorias que en tal sentido son atribuibles a las partes y con base en ello establecer si se generó una relación laboral y consecuentemente si es procedente el reconocimiento de los haberes e indemnizaciones deprecados.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Debemos dilucidar si la labor ejecutada por el señor Buritica Franco como odontólogo al servicio de la IPS ODONTOPLUS, cuyo objeto social era prestar servicios odontológicos, pues así lo aceptó la representante legal al absolver interrogatorio, fue desarrollada o no en el marco de un contrato de trabajo. La sociedad, si bien acepta la existencia de una prestación servicio, lo cierto es que discute la naturaleza de tal vínculo al señalar que realmente el actor NO era trabajador pues actuaba con autonomía técnica y directiva, debía llevar algunas herramientas, participaba de un porcentaje del precio pagado por cada cliente, de ahí que sus honorarios eran variables, la empresa no ejercía poder disciplinante sobre aquel, sólo facilitaba el consultorio donde aquel ejercía una profesión liberal, aunado a que el demandante determinaba libremente su agenda al escoger cuándo asistir a las instalaciones y en qué momento ausentarse o cancelar citas, sin ser objeto de reproche.

Bajo éste contexto, antes de adentrarnos en el análisis del asunto, es pertinente realizar las siguientes precisiones:

El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo regula lo atinente al contrato de trabajo y los elementos esenciales del mismo, en los siguientes términos:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
 - c. Un salario como retribución del servicio.
2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

De la norma anterior se colige que existe un contrato de trabajo cuando se presentan los tres elementos referidos, como la prestación personal del servicio, subordinación y salario, cuyo elemento base es el segundo de los aludidos, que se refiere a la facultad subordinante y sancionatoria del empleador sobre el trabajador, representada en la imposición de reglamentos, órdenes, vigilancia, control de la actividad prestada en forma permanente, sin que se vea desnaturalizada la condición del contrato en razón de la denominación que se le dé a la remuneración, la forma de ejercer la labor, el lugar o tiempo que se disponga para ello.

Por su parte el artículo 24 *ibídem* establece:

“ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”

Empero, quien alega su existencia debe probar al menos la prestación personal del servicio y la remuneración recibida, y de ese modo se encuentra en una situación de ventaja frente al presunto empleador, quien en todo caso tiene la posibilidad de desvirtuar tal presunción, demostrando que la relación no fue subordinada, sino que, por el contrario, fue autónoma e independiente o que se rigió mediante un contrato de otra naturaleza jurídica.

En consonancia con lo anterior, sobre los elementos que se deben analizar para efectos de verificar la existencia de un vínculo laboral, nuestro órgano de cierre en providencia con radicación 36.549 expuso que para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal este demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, elemento característico y diferenciador de toda

relación de carácter laboral, señaló que no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, dado que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el art. 24 del CST.

Bajo este panorama, inicialmente podría pensarse que al aceptarse la prestación del servicio en las instalaciones propiedad de la empresa demandada, habría de presumirse la existencia del vínculo laboral, correspondiéndole a la IPS desvirtuarla. Sin embargo, NO fue este el camino que demarcó los razonamientos de la a quo, toda vez que consideró que dicho elemento NO fue acreditado, por cuanto el demandante tenía la opción de enviar un remplazo.

Frente a este aspecto diverge la Sala, pues una cosa es prestar un servicio a través del tercero que el contratista libremente desee enviar a las instalaciones de la IPS para que cumpla un cronograma previamente pactado y que permitía fijar una agenda con pacientes provenientes de disímiles fuentes (EPS, Comfama, SURA o referidos particulares), posibilidad que a voces de la a quo persistía porque el contrato no era *intuitu personae*, y otra cosa muy diferente es NO poder asistir por dificultades de diversa índole, y tener la obligación de solicitarle a algún compañero que fungía como odontólogo en dicha IPS, que lo remplazara para no tener que cancelar la cita de los pacientes, agendada con más de un mes de antelación.

Y bajo el segundo de los contextos es el que nos ubicamos. NO se trata simplemente de que la IPS arriende un local o un espacio dentro de un establecimiento, a un profesional del área de la salud para que ejerza su profesión cuando a bien tenga, a través de quien a bien disponga. NO. El modelo de negocio no funciona de esta manera, de lo contrario bastaría con firmar un contrato de arrendamiento, y NO se explicaría la génesis de suscripción de un contrato denominado *prestación de servicios profesionales independientes entre ODONTOPLUS S.AS. y el Dr. Johnnatan Buritica Franco* (fl. 124 del archivo 01), donde expresamente se estipuló que sería éste quien ejercería la función, no otro, incluso en la cláusula quince se estipuló que:

15. CESION DEL CONTRATO

El profesional no podrá ceder ni total, ni parcialmente, la ejecución del presente contrato.

Incluso ello va en sintonía con lo expuesto por dos testigos de la sociedad demandada, señora Paola Andrea Duque Ocampo, quien para la época de los hechos ostentaba la calidad de recepcionista y el señor Jaime Andrés Quiceno Hurtado, odontólogo que aun presta servicios en ODONTOPLUS. Afirman que los remplazos nunca fueron ejercidos por una *persona externa a la clínica*. El último de ellos señala que había como 5 odontólogos generales y entre ellos se

apoyaban cuando alguien tenía que ausentarse. Ahora, si bien la representante legal, señora Sandra Patricia García Ramírez, indica que el Dr. Buritica podía enviar otro odontólogo en remplazo para atender a sus pacientes, cuando no iba a ir, porque iba a sacar unos días o porque saldría a vacaciones, lo cierto es que NO fue indagada acerca de si podía ser alguien externo. Por el contrario, la prueba testimonial en conjunto, conformada además por la declaración de otros dos odontólogos que prestaban servicios en el mismo lugar, apuntan a que los pacientes eran atendidos únicamente por personal adscrito a la clínica.

Aclarado lo anterior, emerge la presunción de que trata el art. 24 del CST, respecto a que toda prestación personal de un servicio está regida por un contrato de trabajo. Empero, ello NO releva al presunto trabajador de acreditar los extremos temporales y los parámetros bajo los cuales se desarrolló, pues la prosperidad de lo pretendido depende de ello. Se insiste entonces en la necesidad de acreditar las particularidades del contrato, pues son elementos comunes a la modalidad que cada parte defiende la prestación de un servicio y su contraprestación.

En éste último punto es importante referenciar la tesis reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, véase la sentencia de radicación 43.696, 35771 y 27.325, en la que señala que todo lo que recibe el trabajador como directa contraprestación de su fuerza de trabajo, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que se dé. Y así lo contempla el CST en el artículo 132 numeral 1, al señalar que:

“1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.”

Atendiendo lo dispuesto en la norma citada, lo acontecido en el caso de autos bien podría enmarcarse en la modalidad de salario a destajo, de ahí que el monto de la remuneración recibida diariamente dependiera del número servicios atendidos y no del tiempo que tardaba en ello.

Pero retomemos el punto central de la discusión, el cual estriba en determinar si se derruyó aquella presunción respecto de los servicios prestados por el actor entre el 13 de mayo de 2014 y el 13 de octubre de 2016. Para ello debemos examinar el acervo probatorio con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la subordinación.

Como se dijo, la prueba testimonial estuvo conformada por la declaración de cuatro testigos, dos de cada parte.

Son ellos Jaime Esteban González Tabares y Cesar Augusto Vélez Martínez, allegados por la parte actora, quien fungieron como odontólogos de medio tiempo en ODONTOPLUS. Y sea decirlo desde ya, al primero únicamente podrían constarle las dinámicas al interior de la IPS durante la jornada que permanecía (mañana o tarde) en el año 2016, dado que sólo ostentó la calidad de compañero en ese fragmento, estatus que el segundo de ellos tuvo entre el 2015 y 2016.

Aquellos fueron coincidentes en señalar que el demandante sí debía cumplir un horario, y permanecer en las instalaciones de la empresa, aunque no hubiere pacientes por atender, pues también solía dedicarse a otras funciones de índole administrativo relacionadas con auditoría de historias clínicas. Señalan que el actor estaba de tiempo completo (entre las 7: 00 am y las 7:00 pm, afirma Jaime Esteban, de 8 am a 6 pm, lo refiere Cesar Augusto), porque debía tener disponibilidad para atender las urgencias. No tenía la libertad de fijar precios a los tratamientos y procedimientos, pues las tarifas eran reguladas por la sociedad, cada cliente le pagaba a la recepcionista, quien a su vez les cancelaba diariamente el porcentaje acordado, que por regla general era el 35% del costo del servicio prestado a cada paciente, que podía ser particular, o un conocido, o remitido de Comfama de San Ignacio, último evento en el que sí les pagaban mensual. La *pijama* era de cada uno, la bata la facilitaba la entidad, igual que el carnet con el distintivo.

En cuanto al manejo de la agenda, el primero expone que tenía la posibilidad de solicitarle a sus compañeros que lo remplazaran, pero desconoce el trámite que debía ejecutar o a quien debía pedir autorización pues nunca llegó a hacerlo, pero que si era para ausentarse debía informarlo a la Dra. Sandra, propietaria de Odontoplus, quien le suministraba órdenes al actor y era quien controlaba el desempeño de las labores, a esta la identifica como *el contacto directo*. Acepta que la programación de la agenda tenía que ver con el tiempo que ellos definían para la atención de los pacientes. Nada sabe sobre un presunto acoso o queja de pacientes sobre este aspecto.

Por su parte el segundo de estos deponentes, identifica al señor Juan de Dios, cónyuge de la propietaria, Dra. Sandra, quien era la ortodoncista, como otro de los jefes y de quien provenían algunas órdenes dirigidas al actor, especialmente para lo que tenía que ver con la parte administrativa, revisión de historias clínicas y programación de horario, aspecto en los que no fue testigo ocular. Indica que el demandante no se podía ausentar porque no había un odontólogo externo que lo remplazara, pues en su caso sólo iba medio tiempo, y otro de los compañeros, Jaime, estudiaba en Bogotá y a veces se lo encontraba en la tarde otras no, *entonces no podía quedarse desolada la clínica*, salvo que con antelación el actor gestionara un remplazo, previo permiso de Juan de Dios, quien muchas veces se negaba a otorgarlo, información que conoce porque el demandante así se lo indicaba, y que ello también dependía que hubiesen odontólogos suficientes para repartir los pacientes. Empero, dicho testigo reconoce que, en su caso, era dable

que el día anterior informara que no podía asistir a la clínica y eso era todo lo que tenía que hacer. De manera directa le constaba que Johnnatan revisaba las historias clínicas, no sólo porque lo veía, sino porque muchas veces le explicó el manejo e impuso correctivos.

Los dichos de aquellos dejan entrever un manejo administrativo disímil entre aquellos profesionales que permanecían jornadas fragmentadas, y el actor. Es decir, NO puede realizarse un paralelo entre los deponentes y el demandante, pues aquellos refieren que su jornada era menor y su flexibilidad mayor, de cara a lo que sucedía con su compañero, hoy demandante.

Continuando con el análisis de la prueba testimonial, esta vez concentrándonos en aquellos traídos por la sociedad demandada, nos encontramos con la declaración de la recepcionista PAOLA ANDREA DUQUE, que sea decirlo desde ya, coincide en diversos puntos con las versiones ya analizadas, y con los dichos del joven JAIME ANDRÉS QUICENO HURTADO quien tuvo un evidente ánimo favorecedor a los intereses de su contratista, al punto de plasmar afirmaciones no sólo contrarias a la realidad, sino a las máximas de la experiencia, al punto de contradecirse en algunos puntos con su homóloga.

Entre esos puntos destacamos el agendamiento de citas y la fijación del costo de cada servicio. Afirma que el odontólogo era libre para determinar las tarifas con cada cliente, lo que evidentemente raya con la sana lógica. NO es de esperarse que una IPS limite sus ingresos a lo que cada profesional desee cobrar a cada cliente, ello incluso implicaría que un mismo servicio tuviese tarifas diferentes con cada odontólogo y más grave aún, que Comfama o SURA desconociesen previamente el costo de la atención de sus pacientes en dicha IPS. Que podía dejarse *tirado* a los pacientes pues era responsabilidad de cada quien elaborar la agenda y cumplirla, que cuadraba las citas con cada persona, inicialmente señala que era el profesional quien las asignaba directamente con el cliente. A voces de aquel, era el odontólogo quien prácticamente revisaba al paciente y concomitantemente contestaba el teléfono para agendar cada cita. Tras ser insistentes las preguntas frente a este punto, reconoció que algunas se programaban a través de la recepcionista.

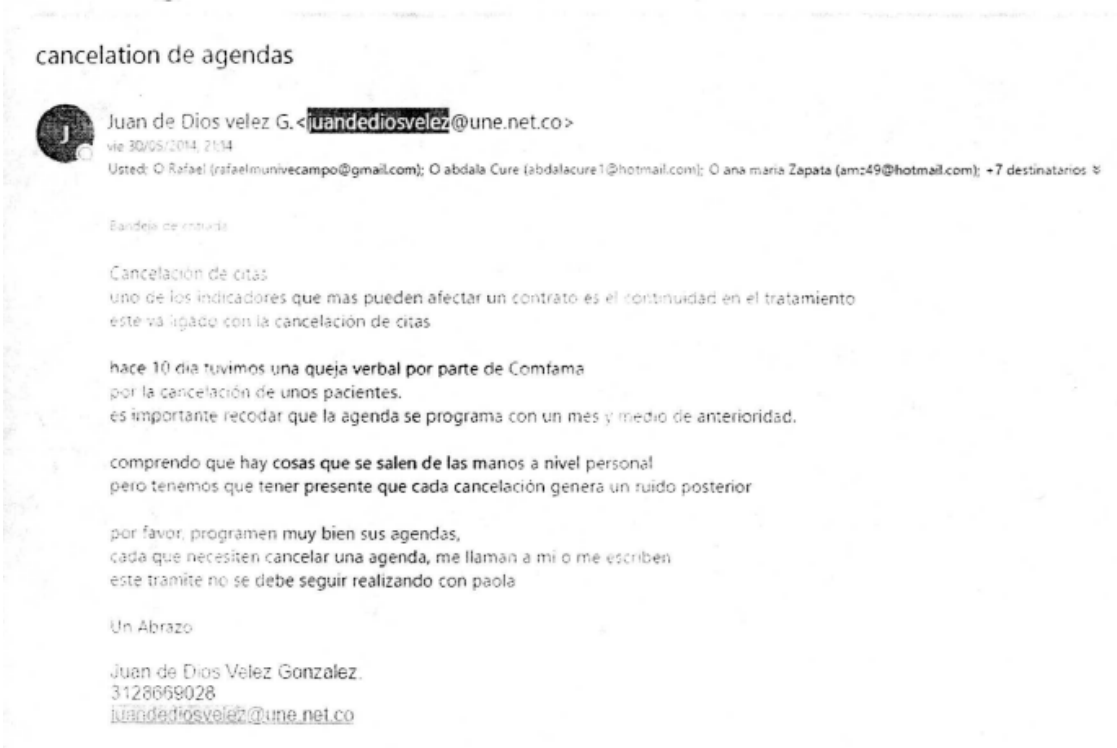
Dicho testigo reconoce que sólo atendía 15 días por mes, los restantes días cursaba un posgrado en la ciudad de Bogotá. Nuevamente se aprecia una dinámica diferencial entre el actor y este odontólogo, que impide contrastar un caso con el otro.

Por su parte, la última de las testigos escuchadas, señora PAOLA ANDREA DUQUE OCAMPO, fue clara en señalar cómo controlaba las agendas. En su rol de recepcionista, reconoce una comunicación constante y asertiva con cada uno de los odontólogos para efectos de disponer de

las cinco o seis unidades odontológicas que existían para la época, con el fin de no cruzar espacios, y asignar citas a la totalidad de pacientes de conformidad con el cuadro de disponibilidad que le pasaba cada odontólogo. De esta manera, coordinadamente, cuadraba la agenda. Deja entrever la facilidad de cada profesional de estimar su tiempo de servicio, que día ir, cuántas horas trabajar, eso sí, todo previamente informado. Y ello es lógico, pues evidentemente la presencia de cada uno en las instalaciones de la IPS no es sorpresiva, sino que corresponde a un cronograma estimado con antelación, seguramente con un margen importante de disponibilidad de cada profesional, toda vez que mientras más servicios se prestaran, mayor sería la remuneración pues correspondía a un porcentaje por cada paciente atendido, de acuerdo al servicio prestado.

Añade que las tarifas eran fijadas por la empresa, aunque aduce el odontólogo podía cobrar un valor superior dependiendo del servicio, pero nunca inferior, que ella recibía el dinero y liquidaba los porcentajes para estimar los honorarios de cada odontólogo.

Sin embargo, afirma que para efectuar cancelaciones no se debía pedir autorización a nadie. Tal circunstancia resulta contradictoria con la orden que se refleja en aquel correo electrónico fechado el 30 de mayo de 2014 donde el señor Juan de Dios Vélez, que *ese trámite NO se debe seguir realizando con Paola*. Apréciase dicha directriz a folio 30 del archivo 01 del expediente digital.

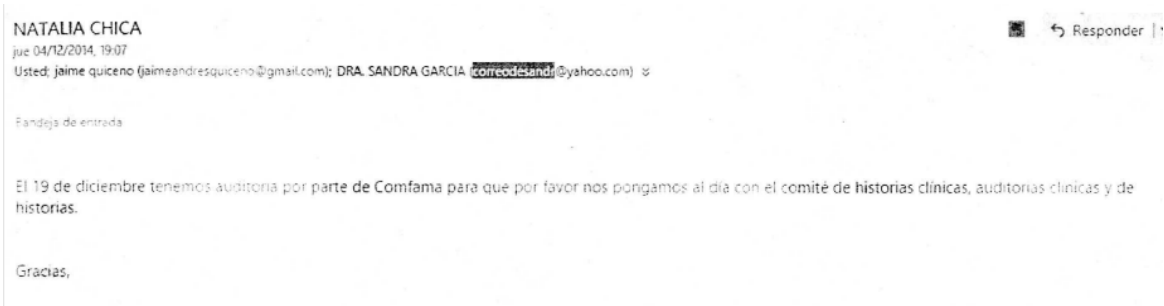


Continúa la deponente señalando que para cerrar agenda NO se tenía que pedir autorización, y que, ante imprevistos normales por ausencias del odontólogo encargado, intentaba asignarla la cita a otro odontólogo que tuviera algún espacio, para no tener que cancelarla o volverla a agendar, ni que el paciente perdiera la ida.

Nótese hasta aquí como el manejo de la agenda, respecto de lo acontecido directamente con el demandante, realmente demarca la inclinación de la balanza en uno u otro sentido.

No se analiza con igual rasero el caso de aquel profesional que libremente dispone de su agenda, informa en qué horas estará disponible para controlar la asignación de citas a los pacientes y tiene la facilidad de cancelarla, con las consecuencias económicas que ellos implicará ante la posible reasignación a otros compañeros de la IPS, que el caso de un odontólogo que materialmente NO cuenta con dicha autonomía técnica ni administrativa, que debe tener una disponibilidad de tiempo completo, que no puede re-agendar, o debe cumplir una serie de protocolos para lograr un espacio libre al mes, y sumado a ello, paulatinamente se acrecentaron funciones pasando también al ámbito administrativo con el manejo, revisión, control o auditoria de historias clínicas.

La existencia de este tipo de funciones paralelas, tildadas por la recepcionista como un eventual favor del demandante con la señora Sandra Patricia García, encargada de este aspecto, pero reconocida por dos de los declarantes, encuentra apoyo en la siguiente comunicación donde se alerta al actor de labores pendientes en dicho ámbito, así:



En este orden de ideas, debe recordarse que a la luz del principio de la prevalencia de la realidad sobre las formas elevado a canon constitucional por el artículo 53 de la Carta Superior, en procesos similares ha conllevado a determinar lo que se conoce como “contrato realidad”, que no es otra situación más que aquella en la cual asume que el contratista se ha convertido en trabajador por presentarse los elementos de un contrato de trabajo.

Ciertamente en esta la teoría que defiende el accionante, cuando en el interrogatorio absuelto, tras reconocer su firma plasmada en el contrato de prestación de servicios, indica que aquello fue lo que se suscribió, pero que con el transcurso del tiempo, NO se aplicó lo que estaba en ese momento definido por escrito, pues sólo *al principio* se trató de un contrato de prestación de servicios. He ahí otro aspecto problemático, pues cabe preguntarnos ¿qué es al principio?, acaso los primeros días, los primeros meses, el primer año. Difícil resulta establecer el momento en que se trasgrede esa delgada línea fronteriza que en el que un contrato adquiere la naturaleza de laboral.

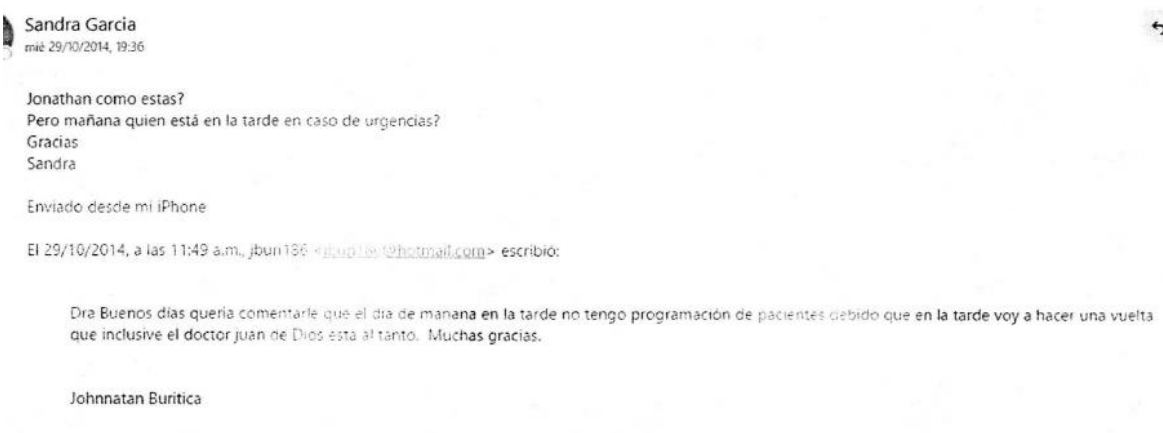
Y es que, si como se dijo, la libertad en el manejo de las agendas es un factor determinante, surgen algunas dudas cuando se atiende la literalidad de algunos correos electrónicos donde se solicita bloquear la agenda, y no nos referimos a aquellos del año 2014, cuando recién comenzaba el vínculo entre las partes, sino a los del 2016 cuando culminó el contrato.

Apréciese, por ejemplo, aquel que obra a folio 130 del archivo 01:

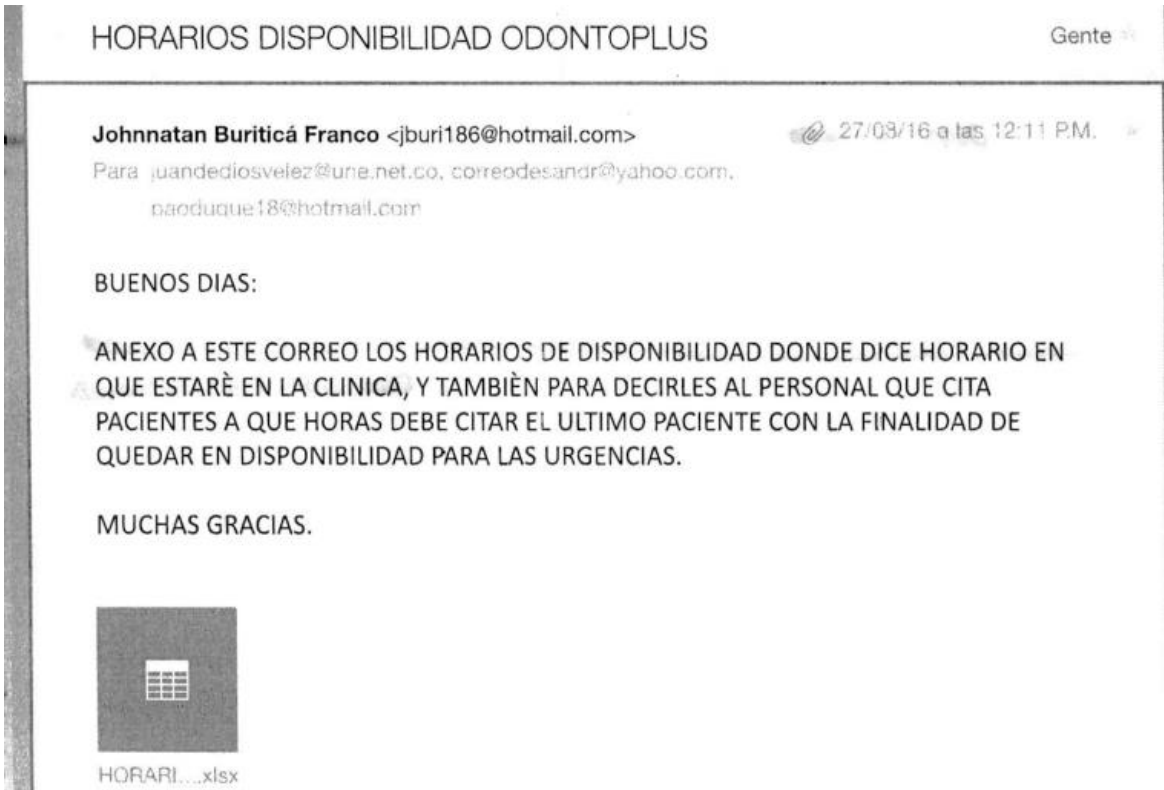


De su redacción, tal como lo indicó la a quo, NO se aprecia una autorización dirigida a un empleador, sino más bien una comunicación informando la ausencia. No desconoce la Sala la tesis del demandante según la cual no eran avalados o incluso debía gestionar previamente quien lo remplazase. Pero ello NO se aprecia en dicha misiva. En todo caso, NO se alcanzó a materializar pues para el 4 y 5 de noviembre de 2016, la relación había culminado.

En otros correos, si se cuestiona su ausencia, como se aprecia a folio 28 del mismo archivo:



Consúltese además aquel e-mail del 27 de agosto de 2016, data cercana a aquel 13 de octubre cuando sucumbió el vínculo, donde el demandante informa los *horarios de disponibilidad*, así:



Destáquese como en aquel comunicado alerta sobre el tiempo que permanecerá en la clínica. De ello emerge una duda ¿por qué debe informarlo si a voces de aquel su disponibilidad era de tiempo completo? Podría pensarse que tal vez se trate de un estimativo de los horarios en que atendería cierto público, dígase pacientes particulares, en cuáles espacios del día prestaría servicios administrativos y que lapso estaría prestó a recibir los casos de urgencias, ocupando la totalidad de la jornada, durante la totalidad del mes, materializándose así lo que refiere aquellos odontólogos que declararon en su favor en torno a que asistía todos los días, todo el día. Empero, ello NO pasa de ser una simple suposición, sin sustento probatorio. Debieron allegarse al plenario esos archivos de Excel, que eventualmente permitiesen realizar un estudio de esa mutación de jornadas parciales a tiempo completo, que justamente es lo que reprocha el demandante, pues ahí se estaría desdibujando, como se dijo, ese atributo de autonomía que goza quien realiza una actividad en desarrollo de un verdadero contrato de prestación de servicios.

Ahora, no desconoce la Sala la certificación allegada por ODONTOPLUS respecto de los pagos diarios realizados entre los años 2014 a 2016 (fls. 168 a 179). Si se coteja cada día con un calendario, logra apreciarse que: los domingos no se prestaba servicios; que pocos meses trabajó todos los días; que algunas semanas, especialmente al principio, se ausentaba durante varios días, incluso casi la totalidad del mes a mitad del año 2016; y que existía una tendencia a no ejecutar labores los lunes. También se aprecia que algunos días el monto recaudado era de \$23.800, otros de \$367.500, o \$448.000, lo que deja entrever que no se atendían pacientes cada día con la misma intensidad horaria.

Más allá de las críticas que hace la parte actora al manejo administrativo de una IPS cuyo objeto social es prestar servicios odontológicos pero NO tiene odontólogos de planta, para esta Magistratura la modalidad empleada por ODONTOPLUS es una manera admisible de direccionar una empresa, claro está, siempre y cuando las formas adoptadas en cada caso respeten la legislación que rige cada materia, pues aunque en principio es dable tener odontólogos bajo aquella modalidad de contratación, libres de manejar su tiempo, remunerados de acuerdo al número de pacientes que atiendan, sin ser sujetos a un horario y que sólo siguen unas directrices generales dado que deben plegarse al cronograma general que ellos mismos nutrieron al informar su disponibilidad, lo cierto es que cuando tal libertad es limitada, cercenada, se imponen horarios, median órdenes, se fija una permanencia en la IPS, se supervisa la actividad ejercida, se asignan eventos nuevas funciones, esa realidad choca con lo previamente acordado, mutando la naturaleza del vínculo.

En otras palabras, una cosa es una persona que presta unos servicios especializados en odontología, que puede decidir qué día y hora hacerlo, y otra muy diferente un empleado que también atiende pacientes pero NO puede decidir libremente las condiciones de modo, tiempo y lugar, sino que estas son impuestas por la empresa contratante, quien por demás controla y vigila la labor encomendada, incluso suministra elementos de trabajo y otras herramientas para el cumplimiento de las tareas a desarrollar.

En este orden de ideas, esta delgada línea entre coordinación y subordinación puede ser traspasada mutando el vínculo de civil a laboral. Sin embargo, conforme el análisis que precede, la Sala NO cuenta con los elementos suficientes para concluir que los servicios prestados por el señor Johnnatan Buriticá, con el pasar del tiempo, se enmarcaron en un contrato de trabajo, toda vez que NO se acreditó que la disponibilidad de turnos y el manejo de la agenda de los pacientes que atendía, fuese un asunto que dejase de estar sometido a su libre arbitrio, y que su permanencia en las instalaciones de la IPS fuese permanente durante la totalidad de la jornada de cada día en cumplimiento de nuevas directrices impuestas por ODONTOPLUS, o que acarreará consecuencias adversas la inexecución de determinada actividad, la cancelación de una agenda, o el bloqueo de su disponibilidad. Y en todo caso, en gracia de discusión, de declararse la existencia de un contrato realidad, un obstáculo podría dar al traste con una eventual condena, en tanto no podría establecerse el momento en que el contrato mutó su naturaleza, impidiendo la tasación de cualquier prestación.

Bajo este hilo argumentativo, estima la Sala que en este caso no existen las bases probatorias suficientes para declarar la relación argüida por el actor, así como sus pretensiones

consecuenciales, debiéndose CONFIRMAR, por razones diferentes, la providencia de primera instancia.

Se condenará en costas en esta instancia al demandante por no haber tenido éxito en el recurso de alzada. Se fijarán como agencias en derecho la suma de \$100.000 a favor de la sociedad accionada.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

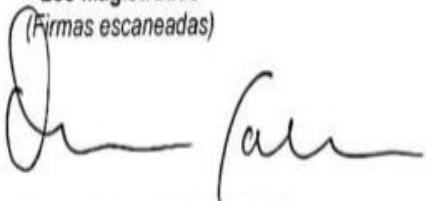
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 5 de marzo de 2021 por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido el señor **JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO** identificado con cedula de ciudadanía No. 8.032.732, contra la sociedad **ODONTOPLUS S.A.S.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

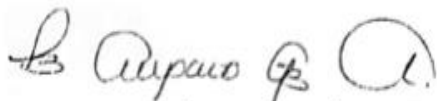
SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Se fija como agencias en derecho en la suma de \$100.000 a favor de la sociedad accionada.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso:	ordinario laboral- apelación sentencia.
Demandante:	JOHNNATAN BURITICÁ FRANCO
Demandado:	ODONTOPLUS S.A.S.
Radicado No.:	05001-31-05-018-2017-00454-01
Tema:	relación laboral – contrato realidad.
Decisión:	CONFIRMA ABSOLUCIÓN
Fecha de la sentencia:	15/03/2024

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/162> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 18/03/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario