

TEMA: EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO - Para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario. / **SUBORDINACIÓN** - Se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa”. /

HECHOS: La parte demandante solicita se declare que, entre esta y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA, ESIMED S.A, existió un verdadero contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el 23 de marzo de 2016 hasta el 18 de junio de 2020, que en consecuencia se condene al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y sanciones moratorias. El Juez de primera instancia absolvió a la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A EN LIQUIDACIÓN, de todas las pretensiones incoadas en su contra por la demandante. Corresponde a la corporación determinar si entre la demandante y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, existió un contrato de trabajo, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones y sanciones moratorias solicitadas en la demanda.

TESIS: En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”. (...) Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018. En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador. (...) Al respecto, señala la Corte que: “Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.”. (...) A la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. (...) Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y

disciplinaria de la empresa”, y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación “se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria”. De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios. (...) En definitiva, es claro que para que se pueda aplicar la presunción del artículo 24 del C.S.T, a la parte demandante le corresponde probar la prestación personal del servicio, además de los extremos temporales de la relación y el salario. (...) Por lo anterior, y como quiera que se probó la prestación personal del servicio, para la sociedad demandada ejerciendo labores de enfermera desde el 23 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018, opera la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T, y por lo tanto era obligación de la demandada desvirtuar dicha presunción, lo que no ocurrió, pues como ya se mencionó la demandada no contestó la demanda ni se hizo presente a lo largo de todo el proceso.

M.P. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 21/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veintiuno (21) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE	: KELLY JOHANA PINO PINO
DEMANDADO	: ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-015-2020-00293-01
RADICADO INTERNO	: 081-24
DECISIÓN	: REVOCA, DECLARA, CONDENA Y CONFIRMA
ACTA NÚMERO	: 108

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se declare que, entre esta y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA, ESIMED S.A, existió un verdadero contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el **023 de marzo de 2016 hasta el 18 de junio de 2020**, Que en consecuencia se condene al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales y sanciones moratorias descritas de la siguiente manera:

- Salarios adeudados, desde el día 01 de noviembre de 2018 al 18 de junio de 2020 y hasta el momento en que quede ejecutoriada la sentencia o hasta el momento en que quede acreditado en el proceso, en la suma de \$37.924.190 teniendo como base un salario mensual de \$1.971.795 para el año 2018.

- cesantías correspondientes al 01 de enero de 2017 hasta el 18 de junio de 2020 y los años siguientes en la suma de \$ 6.835.556.
- Intereses sobre las cesantías correspondiente 01 de enero de 2017 hasta
- el 18 de junio de 2020 y los años siguientes en la suma de \$ 2.843.591
- Primas de servicio correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y los años siguientes en la suma de \$3.877.862.
- Vacaciones correspondientes a los años 2018, 2019 y los años siguientes en la suma de \$3.782.069.
- Sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en la suma de \$82.026.048.
- Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.L., en caso de hubiere terminación del vínculo laboral, desde ese momento y hasta el momento en que se produzca el pago de los conceptos prestacionales y salariales adeudados en forma completa o hasta que lo permita la ley considerando que el salario mensual de mi poderdante para el año 2018.
- Mesadas adeudadas al sistema general de seguridad social en pensiones desde el desde el 01 noviembre de 2018, con los respectivos cálculos actuariales hasta el momento en que quede ejecutoriada la sentencia o hasta que desaparezca la fuente de la obligación de pagar dicha cotización para las demandadas.

Cómo fundamentos facticos en los que sustenta las pretensiones indica que estuvo laborando para Estudios e Inversiones Médicas Esimed, y su vinculación fue a través de contrato de trabajo a término indefinido para labores asistenciales, celebrado el día **23 de marzo de 2016**, para desempeñar el cargo de jefe de Enfermería. Que el último salario que devengaba con la empresa demandada era de \$1.971.795 mensuales, pagaderos en periodos quincenales o mensuales mes vencido, esto es los días 15 y 30 de cada mes.

Que el servicio para el cual fue contratada se prestó en las instalaciones de la Clínica Juan Luis Londoño de la Cuesta Antioquia, en la ciudad de Medellín,

la cual tiene como objeto social la prestación de servicios de salud, y que recibía órdenes directas de la Estudios e Inversiones Médicas Esimed, durante el tiempo que estuvo vinculada a ella, a través de los respectivos encargados y directores.

Menciona que el horario de trabajo era variable, realizando turnos sucesivos de 8 horas diarias, los cuales eran impuestos por la empleadora directa y beneficiaria de la labor, Estudios e Inversiones Médicas Esimed, desempeñando labores propias de Enfermera jefe.

Que continuó laborando pese a que se le dejó de pagar desde el mes de noviembre de 2018, cuando mediante una carta le manifiestan que debido a la situación de la entidad y pensando en su bienestar a partir de dicha fecha seguiría realizando las labores desde su casa, indicando también la continuidad del contrato laboral a término indefinido, pero hasta la fecha de presentación de esta demanda no se ha dignado la empleadora a remunerar los factores salariales adeudados, pese a la disponibilidad de la demandante para realizar las actividades objeto del contrato laboral que mantiene vigente.

Agrega que la entidad demandada actuó de mala fe, porque todas y cada una de las obligaciones que tiene pendientes con la demandante, las tiene a pesar de la claridad de la ley en esa materia; además, porque los actos tendientes al desconocimiento de los derechos que le asisten, fue planeada de manera soterrada desde el principio y de lo cual sólo se pudieron ver los efectos defraudadores en esta etapa final en la que se encuentra, donde muchas de las controlantes de esta empresa se encuentran en una liquidación, a la que han llegado, no sin que se les haya acusado de actuaciones contrarias a la ley.

Que la demandada es responsable en calidad de beneficiaria de la labor y por lo tanto responsable del pago de los conceptos pretendidos en el acápite de pretensiones.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

Mediante auto del 11 de noviembre de 2022 al evidenciarse que se había notificado la demanda, pero sin haber presentado contestación alguna se dio por no contestada la demanda al tenor de lo consagrado en el artículo 31 del C.S.T.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 15 de marzo de 2024 el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A EN LIQUIDACIÓN, de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora KELLY JOHANA PINO PINO. CONDENÓ en costas a la demandante y fijó como agencias en derecho la suma de \$1.300.000. Como argumento central para negar las pretensiones de la demanda se sostuvo que de conformidad con las pruebas aportadas al proceso no se logró probar la prestación personal del servicio bajo los presupuestos de una contratación laboral.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con lo anterior **el apoderado de la parte demandante** interpuso recurso de apelación manifestando que la sentencia es violatoria de la ley sustancial en la modalidad de error de hecho e interpretación errónea con respecto a los artículos 22 del código sustantivo del trabajo, y el artículo 67 con respecto a la sustitución patronal, y los artículos 38 al 69, todos ellos atinentes a lo que se está demandando y menciona que en la demanda se dijo los elementos fácticos de la relación laboral y respecto al artículo 22 C.S.T considera que hay una interpretación errónea de la norma pues indica que se acredita con la prueba documental del proceso contentiva de la certificación documental y menciona que en dicho documento no se está diciendo que la demandante laboró sino que laboraba para dicha entidad para el 31 de octubre de 2018 fecha en la que fue expedida la certificación y en este sentido considera que dicha interpretación es la que debe darse al referido documento de que la relación laboral se encontraba vigente precisando además que no se probó lo contrario dentro del proceso.

Que por lo mencionado conforme a los artículos 38 a 69 del código sustantivo del trabajo se estaría invirtiendo no solo la carga probatoria sino la presunción de la buena fe de quien afirma una conducta procesal que es gravosa para quien no va al proceso estando debidamente notificado, debiendo tenerse en cuenta las consecuencias por la actitud pasiva de la demandada pues nos e hizo nada para desvirtuar lo que dijo la parte demandante y por lo tanto dicha situación de debe observar de manera favorable y progresiva para el trabajador.

Respecto a la interpretación probatoria considera que hay una violación indirecta de la ley sustancial a partir de normas medio como son las normas

procesales que violentan la buena fe, presunción misma que ha generado la normativa de tiempo atrás con respecto a la favorabilidad y progresividad, pues indica que se aportó al proceso la mencionada certificación laboral del 31 de octubre de 2018 la cual considera debe ser tenida en cuenta se refiere al trabajo en casa donde una enfermera jefe como la demandante empieza a laborar en su casa y así brindar un ambiente de trabajo agradable y motivador.

Que además se indicó en dicha certificación que su contrato seguirá vigente y por lo tanto indica esto debe ser valido donde el empleador da cuenta de que efectivamente seguía vigente, y que por ello no se podría invertir la carga de la prueba porque se violentaría los principios jurídicos propios de la legislación laboral precisando además que con la sentencia se está violando el artículo 29 de la constitución política y el artículo 1604 del código civil como remisión normativa.

Menciona que se debe dar una interpretación distinta respecto a la prueba testimonial en tanto que el hecho de tener demandas no merecen que pierdan la credibilidad frente al despacho sino que puede generar indicios con respecto a una presunta duda, pero no de manera tajante como lo relaciona al despacho de que pierdan toda su credibilidad, y que por el contrario, dan cuenta de que prestó el servicio, de que hubo una remuneración, que se les mandó para su casa y en particular se le mandó a la demandante.

Por lo anterior indica que ni los testigos ni las pruebas documentales merecen ser tachadas y por lo tanto adquieren plena validez pues considera contrario a lo manifestado por el despacho que estos testigos fueron frescos, definidos de cualquier premisa como lo dijo el señor Jairo Camacho que dijo que no tenía demanda en este momento, y la señora Lilibeth dijo que tiene demanda porque no les pagaron, situaciones de las cuales indica no se advierte una tendencia a favorecer o que se esté refiriendo a cosa distinta, sino que por el contrario se acreditan los elementos de la relación laboral y la sustitución patronal. Por lo anterior solicita sea revocada la sentencia de primera instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante presenta alegatos de conclusión reiterando los argumentos expuestos en la demanda, en los alegatos de conclusión de primera instancia y en el recurso de apelación interpuesto solicitando de esta forma que se revoque la sentencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si entre la demandante KELLY JOHANA PINO PINO y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, existió un contrato de trabajo, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones y sanciones moratorias solicitadas en la demanda.

Por lo anterior se abordará el problema jurídico en el siguiente orden:

1. De la existencia y prueba de la relación laboral.

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la **prestación personal del servicio** con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, **además de los extremos temporales de la relación y el salario**; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que:

“Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio

no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.” (Subraya intencionales de la Sala)

Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, **debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación** para efectos de desacreditar dicha presunción., tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias de la CSJ SL 1905/18, SL 6868/17, SL 878/13 y 42167 del 06/03/12, y en reciente sentencia SL1233 del 06 de abril de 2022, SL 1179 del 05 de abril de 2022.

Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.

Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador *“a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa”* (Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo, 8ed., 1994, pág. 181), y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación *“se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria”* (Rad. 8476; sent. del 24 de octubre de 1996 - resalta la Sala-).

De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

Sin embargo, debe advertirse que **la prestación del servicio debe encontrarse debidamente demostrada** tal y como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 672 de 2023, en la que al respecto indicó:

“En ese orden, a esta Sala de la Corte le corresponde definir, si el juez de alzada erró al considerar que las pruebas incorporadas al plenario, eran insuficientes para tener por demostrada existencia de un verdadero contrato de trabajo entre partes, de suerte que no procedía la condena al pago del cálculo actuarial.

Para ello, importa recordar que en temas como el que ahora llama la atención, se ha ilustrado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio, le asiste una ventaja probatoria consistente en que se presume la existencia de la relación laboral, correspondiéndole entonces al demandado destruir la presunción de que trata el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, demostrando de que la labor se realizó en forma autónoma, independiente y no subordinada.

*En ese orden, surge manifiesto que **no le asiste razón al demandante cuando pretende derivar de su simple afirmación impositiva de haber laborado al servicio de la accionada, sin que acredite la real y efectiva prestación personal del servicio**, el que se imponga la presunción del referida, y por ende, la obligación de desvirtuarla a quien se señala como supuesto empleador.”* (Resalto de la Sala)

Partiendo de lo anterior es claro que para que se pueda aplicar la presunción del artículo 24 del C.S.T, a la parte demandante le corresponde probar la prestación personal del servicio, **además de los extremos temporales de la relación y el salario.**

En orden de lo mencionado se procede a realizar un recuento de las pruebas recaudadas practicadas dentro del proceso con la finalidad de determinar si se demostró o no la pretendida relación laboral.

La parte demandante aportó como pruebas documentales las siguientes:

- Copia de documento denominado, recepción de casos grupo SaludCoop, (fls 29 a 31 PDF 01)
- Copia de la historia laboral donde se evidencian cotizaciones a favor de la demandante desde marzo de 2016 a agosto de 2018. (fls 32 a 35 PDF 01).
- Copia de cuadros de turnos, (fls 36 a 42 PDF 01).
- Certificado laboral de ESIMED, (fls 43 PDF 01).
- Comunicado para trabajo en casa (fls 44 PDF 01).

Así mismo se recibieron los testimonios de las siguientes personas:

JAIRO ENRIQUE CAMACHO CÓRDOBA, testigo de la parte demandante manifestó que es bacteriólogo y abogado especialista en derecho

administrativo, y que trabajó con la demandante en Esimed en la sede de SaludCoop de la oriental y que luego los pasaron para la 80, y que laboró desde el 2016 hasta el 2018 que cerraron Esimed como auxiliar de enfermería. Dijo que la demandante fue vinculada con contrato a término indefinido porque él era presidente del sindicato y ellos no sindicalizaban a personas que no tuvieran contrato a término indefinido.

Respecto a la fecha hasta la que trabajó indicó que para el 19 de agosto de 2018 cerraron la clínica Juan Luis Londoño y a todos los trabajadores que estaba allí los pasaron para la 80 y en el mes de noviembre o diciembre les dieron una carta de trabajo en casa y nunca le liquidaron a ninguno.

No vio el contrato de la demandante, pero dice que no afiliaban al sindicato personas que no tuvieran contrato indefinido. Dijo que las funciones eran de enfermera jefe, donde se encargaba de visualizar las historias clínicas, de hacer el seguimiento de los tratamientos que instaura el médico, el horario era variable porque ella hacía día y noche también y muchos turnos les tocó juntos, 12 horas de día o 12 horas de noche. Que al principio se ganaba como \$1.900.000 y al final no sabe cuánto se ganaba, los pagos eran cada 15 días y se pagaban en las cuentas del trabajador.

Dice que la demandante demandó a ESIMED, por salarios desde el 2018 y prestaciones sociales, y esto lo sabe porque a nadie le pagaron estos conceptos, y precisa que le quedaron debiendo salarios y prestaciones del 2018 y las cesantías que le tenían que consignar en el 2018.

Dice que tenía contrato de trabajo, empezó en el 2016 y que la relación nunca se terminó porque nunca le dijeron que la relación laboral se terminó.

LILIBETH YEPES JIMÉNEZ, dijo ser Fisioterapeuta, y que trabajó en Esimed del 2016 al 2018, trabajó en la sede de la 80 y en la sede de Villanueva. Primero dijo que es testigo del señor Jairo de la Peña, médico de la clínica, pero luego dijo que era testigo de la señora Kely Pino refiriendo que esta demandó porque le quedaron debiendo salarios y prestaciones y lo sabe porque trabajó con ella. Dijo que la demandante trabajó desde el 2016 a mediados de octubre de 2018 cuando les dijeron que se fueran todos para la casa sin plata. Que la labor que hacía la demandante era de enfermera y que esta tenía contrato a término indefinido. Respecto al salario indicó que cree que para ese entonces ganaba \$2.000.000. y agregó que la demandante también prestó el servicio en las dos sedes, en Villanueva y en la 80.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir lo siguiente:

La declaración rendida por la señora LILIBETH YEPES JIMÉNEZ no ofrece credibilidad a la sala con miras a probar la prestación personal del servicio de la demandante para Esimed en los extremos señalados en la demanda pues en primer término esta indicó que había sido llamada a servir como testigo del señor Jairo de la Peña, cuando lo cierto es que la demandante es la señora Kelly Jhoana Pino, además esta dijo que trabajó hasta octubre de 2018, lo que no concuerda con lo manifestado en la demanda cuando indica que después de dicha fecha se fue a laborar desde casa, lo que denota que efectivamente la testigo no tenía un conocimiento concreto y específico acerca de la situación concreta de la demandante, y por ello no se tomara en cuenta su deposición como válida para la demostración de la pretendida relación laboral.

No obstante, lo anterior, para la sala, la declaración rendida por el señor JAIRO ENRIQUE CAMACHO CÓRDOBA, si es más coherente con los hechos objeto del litigio pues indicó que la demandante laborara como enfermera, y que incluso en turnos con ella, que primero ingresó en el primer trimestre del año 2016 y que trabajo en la sede de Villanueva y luego en la sede de la 80, y que trabajo en la sede hasta el mes de octubre de 2018 porque en el mes de noviembre o diciembre les dieron una carta de trabajo en casa y nunca le liquidaron a ninguno.

Lo anterior concuerda con la certificación laboral visible a folios 43 del PDF 01 emitida por LIZBETH JOHANA CARDOZO R, en calidad de subdirectora nacional de Talento humano de la demanda ESIMED S.A, en liquidación, el 31 de octubre de 2018 en la cual se indica de forma expresa lo siguiente:

“Que de acuerdo con los registros del aplicativo de nómina Kactus, la señora KELLY JHOANA PINO PINO identificada con cedula de ciudadanía Nro 1.077.435.736 labora para esta empresa desde el 23 de marzo de 2016, con contrato a término indefinido, en la actualidad desempeña el cargo de ENFERMERO JEFE, con una asignación salarial mensual de \$1.971.795...”

Lo anterior sumado al testimonio antes relacionado rendido por el señor JAIRO ENRIQUE CAMACHO CÓRDOBA, da cuenta de que la demandante prestó los servicios en el área de enfermería para la sociedad ESIMED S.A hoy en liquidación desde el 23 de marzo de 2016 hasta el mes de octubre de 2018,

mes en que se emitió la certificación pues en la misma se indicó de forma expresa que para dicha fecha aún desempeñaba el mencionado cargo.

Lo mencionado con anterioridad concuerda con la prueba documental obrante en el expediente contentiva de la historia laboral de aportes a pensión de Protección S.A visible a folios 32 a 35 del PDF 01, donde se evidencian cotizaciones a favor de la demandante por parte de la sociedad Esimed S.A desde marzo de 2016 a agosto de 2018.

Ahora, la demandante pretende se tenga por demostrada la relación laboral más allá de los meses de agosto y octubre de 2018, pues indica que a partir de dicha fecha le indicaron que seguiría realizando trabajo en casa, sin embargo de ello solo se aporta al proceso copia de una carta dirigida a la demandante, de la cual no puede tenerse por probada dicha situación, pues es claro según la reiteración de la jurisprudencia al respecto, que una simple certificación por sí sola no es suficiente para tener por demostrada la relación laboral, tal y como se menciona en la sentencia SL 672 de 2023, donde al respecto indicó:

“En ese orden, a esta Sala de la Corte le corresponde definir, si el juez de alzada erró al considerar que las pruebas incorporadas al plenario, eran insuficientes para tener por demostrada existencia de un verdadero contrato de trabajo entre partes, de suerte que no procedía la condena al pago del cálculo actuarial.

Para ello, importa recordar que en temas como el que ahora llama la atención, se ha ilustrado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio, le asiste una ventaja probatoria consistente en que se presume la existencia de la relación laboral, correspondiéndole entonces al demandado destruir la presunción de que trata el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, demostrando de que la labor se realizó en forma autónoma, independiente y no subordinada.

*En ese orden, surge manifiesto que **no le asiste razón al demandante cuando pretende derivar de su simple afirmación impositiva de haber laborado al servicio de la accionada, sin que acredite la real y efectiva prestación personal del servicio**, el que se imponga la presunción del referida, y por ende, la obligación de desvirtuarla a quien se señala como supuesto empleador.”* (Resalto de la Sala)

En virtud de lo expuesto con anterioridad, el convencimiento que le ofrece a la Sala las pruebas arrimadas al proceso es que efectivamente la demandante KELLY JHOANA PINO PINO, si prestó el servicio para la sociedad demandada Esimed S.A hoy en liquidación realizando labores como enfermera, pero no en los extremos solicitados en la demanda, sino desde el 23 de marzo de 2016 hasta el mes de agosto de 2018. Lo anterior teniendo en cuenta además que

como la demandada no dio contestación a la demanda, dicha omisión se tiene como indicio grave en su contra (parágrafo 2º del artículo 31 del CPTSS);

Por lo anterior, y como quiera que se probó la prestación personal del servicio, para la sociedad demandada ejerciendo labores de enfermera desde el 23 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018, opera la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T, y por lo tanto era obligación de la demandada desvirtuar dicha presunción, lo que no ocurrió, pues como ya se mencionó la demandada no contestó la demanda ni se hizo presente a lo largo de todo el proceso.

Por todo lo mencionado en precedencia deberá REVOCARSE la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar DECLARAR que entre la señora KELLY JHOANA PINO PINO, y la sociedad Esimed S.A hoy en liquidación existió una relación laboral regida por un contrato a término indefinido desde el 23 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018.

2. Del salario y las condenas pretendidas en la demanda.

Respecto al salario demostrado en el proceso debe decirse que la única prueba que existe al respecto es la historia laboral de la cual se puede observar la base de cotización que se utilizó para efectos de las respectivas cotizaciones, y en razón de ello se tomará en cuenta el reporte de salarios allí contenido toda vez que según el artículo 18 de la ley 100 de 1993, la base para calcular las cotizaciones al sistema general de pensiones será el salario mensual.

Partiendo de lo mencionado se evidencia de la historia laboral referida los siguientes salarios e IBC discriminados por meses así:

SALARIOS					
2016		2017		2018	
Marzo	\$ 501.000	Enero	\$ 2.647.000	Enero	\$ 2.448.000
Abril	\$ 2.346.000	Febrero	\$ 2.636.000	Febrero	\$ 2.564.000
Mayo	\$ 2.382.000	Marzo	\$ 2.360.000	Marzo	\$ 2.514.000
Junio	\$ 2.683.000	Abril	\$ 2.406.000	Abril	\$ 2.921.000
Julio	\$ 2.472.000	Mayo	\$ 2.615.000	Mayo	\$ 2.452.000
Agosto	\$ 2.664.000	Junio	\$ 2.541.000	Junio	\$ 2.648.000
Septiembre	\$ 2.502.000	Julio	\$ 2.593.000	Julio	\$ 2.625.000
Octubre	\$ 2.338.000	Agosto	\$ 2.609.000	Agosto	\$ 1.971.795
Noviembre	\$ 1.497.000	Septiembre	\$ 2.593.000		\$ 20.143.795
Diciembre	\$ 2.689.000	Octubre	\$ 2.352.000		
	\$ 22.074.000	Noviembre	\$ 2.283.000		

		Diciembre	\$ 2.330.000		
			\$ 29.965.000		
Promedio mensual	\$ 2.207.400	Promedio mensual	\$ 2.497.083	Promedio mensual	\$ 2.517.974

Ahora, según lo descrito en la demanda se pretende en pago de los siguientes conceptos.

Salarios adeudados, desde el día 01 de noviembre de 2018 al 18 de junio de 2020.

No obstante, lo anterior debe precisarse que no puede impartirse condena alguna por concepto de salarios, prestaciones o aportes a la seguridad social en fecha posterior al mes de agosto de 2018, toda vez que según lo demostrado en el proceso solo se probó la existencia de la relación laboral hasta el 31 de agosto de 2018.

Cesantías, e intereses a las cesantías correspondientes al 01 de enero de 2017 hasta el 18 de junio de 2020. Por lo anterior y toda vez que no se demostró su pago, solo es posible emitir condena por dicho concepto por las cesantías e intereses a las cesantías por el tiempo comprendido entre el 01 de enero de 2017 al 31 de agosto de 2018, por la misma razón mencionada con anterioridad. Lo adeudado por concepto de cesantías entre el 01 de enero de 2017 al 31 de agosto de 2018 asciende a la suma de \$3.759.552, y los intereses a las cesantías por dicho periodo asciende a la suma de \$342.382

Primas de servicio correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y los años siguientes. Por la misma razón mencionada con anterioridad solo hay lugar a reconocer la prima de servicios por el año 2018, esto es, desde el 01 de enero de 2018 al 31 de agosto del mismo año. Lo adeudado por dicho concepto asciende a la suma de \$1.678.649.

Vacaciones correspondientes a los años 2018, 2019 y los años siguientes. Por este concepto solo se reconocen las vacaciones entre el 01 de enero al 31 de agosto de 2018, que asciende a la suma de \$839.325.

Por lo anterior se REVOCA la sentencia de primera instancia y en su lugar SE CONDENA a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, a reconocer y pagar a la señora KELLY JHOANA PINO PINO, las siguientes sumas:

Por cesantías:	\$3.759.552
Intereses a las cesantías:	\$342.382
Prima de servicios:	\$1.678.649
Vacaciones:	\$839.325

3. indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Con relación a la imposición de estas indemnizaciones de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que su imposición no es automática, por lo que debe el juez abordar en cada caso los aspectos relacionados con la conducta que asume el empleador para sustraerse del pago de las obligaciones laborales (sentencias SL5528 de 2019 y SL5595 de 2019).

Partiendo de lo mencionado con anterioridad no encuentra la sala una razón atendible que se enmarque en los supuestos de la buena fe del empleador para que se hubiera sustraído del pago de las obligaciones que tenía frente al trabajador respecto a las prestaciones sociales que no canceló a la terminación del contrato de trabajo, y debido a ello se encuentra procedente la imposición de la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T.

Por lo anterior se condenará a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, a reconocer y pagar a la señora KELLY JHOANA PINO PINO, la suma de \$60.431.385 por concepto de indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T, y a partir del 01 de septiembre de 2020 deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hoy Superintendencia financiera de Colombia y hasta el momento en que se produzca el pago efectivo de la obligación sobre lo adeudado por concepto de prestaciones sociales.

4. Sanción moratoria por la no consignación de las cesantías.

La Corte Suprema de Justicia, ha manifestado en forma reiterativa, la necesidad de analizar en cada caso concreto, las razones por las cuales el empleador se sustrajo de la consignación de dicha prestación social al fondo de pensiones a efectos de determinar si existió buena o mala fe. Al respecto señaló en la sentencia SL 8216 de 2016:

“1º) Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014). (...)”

Partiendo de lo anterior, para el caso bajo estudio es claro que dentro del proceso no se demostró que el empleador Esimed S.A en liquidación haya consignado las cesantías causadas del 01 de enero al 31 de diciembre de 2017, sin que exista ninguna razón válida, justificable y atendible para tal omisión, y en razón de ello se evidencia la mala fe del empleador por lo que es procedente la imposición de la sanción moratoria contenida en el numeral 03 artículo 99 de la ley 50 de 1990, el cual establece que: *“el valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”*

En virtud de lo anterior se CONDENARÁ a la demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION a reconocer y pagar a la demandante KELLY JHOANA PINO PINO la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías desde el 15 de febrero al 31 de agosto de 2018, fecha de la terminación del contrato de trabajo, en razón de un día de salario por cada día de retardo teniendo como base salarial el salario diario del año 2017 fecha en que se causaron las cesantías conforme lo señalado en la sentencia SL 4148 de 2022. Lo adeudado por este concepto asciende a la suma de \$16.231.020.

En virtud de lo anterior, lo legal y pertinente será REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

Se revoca la condena en costas impuestas en primera instancia a cargo de la parte demandante y en su lugar en primera instancia se condena en costas a cargo de la demandada y en favor de la demandante, en esta no se causaron por haber prosperado el recurso de apelación interpuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar **DECLARAR** que entre la señora KELLY JHOANA PINO PINO, y la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION existió una relación laboral regida por un contrato a término indefinido desde el 23 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, a reconocer y pagar a la señora KELLY JHOANA PINO PINO, las siguientes sumas:

Por cesantías:	\$3.759.552
Intereses a las cesantías:	\$342.382
Prima de servicios:	\$1.678.649
Vacaciones:	\$839.325

TERCERO: CONDENAR a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION a reconocer y pagar a la señora KELLY JHOANA PINO PINO, la suma de \$60.431.385 por concepto de indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T, y a partir del 01 de septiembre de 2020 deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hoy Superintendencia financiera de Colombia y hasta el momento en que se produzca el pago efectivo de la obligación sobre lo adeudado por concepto de prestaciones sociales, según lo argumentado en la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION a reconocer y pagar a la señora KELLY JHOANA PINO PINO, a reconocer y pagar a la demandante KELLY JHOANA PINO PINO la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 desde el 15 de febrero al 31 de agosto de 2018, fecha de la terminación del contrato de trabajo, en razón de un día de salario por cada día de retardo. Lo adeudado por este concepto asciende a la suma de **\$16.231.020**.

QUINTO: ABSOLVER a la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, de las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora KELLY JHOANA PINO PINO, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

SEXTO: REVOCAR la condena en costas impuestas en primera instancia a cargo de la parte demandante, y en su lugar en primera instancia se condena en costas a cargo de la demandada y en favor de la demandante, en esta no se causaron por haber prosperado el recurso de apelación interpuesto

SEPTIMO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

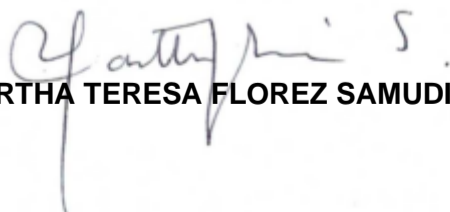
Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-015-2020-00293-01
Radicado Interno 081-24



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: KELLY JOHANA PINO PINO
DEMANDADO	: ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-015-2020-00293-01
RADICADO INTERNO	: 081-24
DECISIÓN	: REVOCA, DECLARA, CONDENA Y CONFIRMA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ


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. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 22 de mayo de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 22 de mayo de 2024 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO