



**Y a edita TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25307 31 05 001 2019 00066 01

Sofia Cristina Arias Guzman vs Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Ibagué en Liquidación.

Bogotá D. C., doce (12) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, resuelve la sala el **grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia absolutoria proferida el 27 de abril de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Sofia Cristina Arias Guzmán por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra **Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Ibagué en Liquidación**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de agosto de 1997 hasta la actualidad; en consecuencia, solicita el reajuste de salarios, auxilio de las cesantías, sus intereses y prima de servicios; indemnización moratoria del art. 65 del CST, sanción por el pago deficitario de las cesantías establecido en el art. 99 de la ley 50 de 1990, indexación, costas, lo *extra* y *ultra petita*.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se vinculó con la demandada a través de un contrato a término indefinido desde el 1º de agosto de 1997, para ejercer el cargo de auxiliar de odontología, laborando 9



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

horas diarias; su último salario devengado fue la suma de \$1.085.300, inferior al devengado por sus compañeras de trabajo, a pesar de que su cargo y funciones eran las mismas y desde la fecha de ingreso hasta septiembre de 2015 no le hicieron reajuste de salario. Refiere que en el mes de octubre de 2015 le aumentaron el salario a la suma de \$1.016.400, pero le hicieron cotizaciones a seguridad social con un salario inferior al que debió percibir durante toda la relación laboral.

2. El Juzgado Laboral del Circuito de Girardot mediante auto del 4 de septiembre de 2019 admitió la demanda.

3. Contestación de la demanda: La demandada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, no obstante aceptó la existencia de la relación laboral, y dice que la institución nació a la vida jurídica el 8 de septiembre de 2003, puntualmente respecto de las pretensiones reclamadas manifestó: *“(...) En desarrollo de la relación laboral encontramos que la trabajadora suscribió un contrato de trabajo el día 1 de agosto de 1997 con SALUDCOOP O.C., posteriormente nace a la vida jurídica mi representada, dicho contrato fue cedido a mi representada, el empleador INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES DE IBAGUE, donde se le ha garantizado en todo momento los derechos laborales de la demandante; la demandante ha estado vinculada con mi poderdante, mediante la cesión de contrato que se realizó en su momento a mi representada la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES DE IBAGUE EN LIQUIDACION, aclarando que esta nació a la vida jurídica el 8 de septiembre de 2003, fecha desde la que mi representada asumió el reconocimiento de los derechos laborales de la trabajadora; Durante el periodo de más de 15 años ininterrumpidos, la entidad demandada, nunca dejó de pagar de forma completa, las acreencias laborales y salarios a los que tuvo derecho LA TRABAJADORA con ocasión de la prestación de sus servicios a esta institución...”* Formuló la excepción de fondo de buena fe del empleador.

4. Sentencia de primera instancia. La Jueza Laboral del Circuito de Girardot, mediante sentencia proferida el 27 de abril de 2023, resolvió: *“1. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre Sofía Cristina Arias y la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Servicios Integrales Ibagué en liquidación, cuyos extremos temporales PROBADOS EN EL PROCESO fueron 8 de septiembre de 2003 y 31 de octubre de 2021, conforme con lo expuesto. 2. ABSOLVER a la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Servicios Integrales Ibagué en liquidación, de todas las pretensiones de la demanda. 3. Condenar en costas a la demandante, tasándose como agencias en derecho la suma de \$200.000...”

5. Grado jurisdiccional de Consulta. Como la sentencia resultó totalmente adversa a las pretensiones de condena en favor de la demandante y no fue apelada se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

6. Alegatos de Conclusión: En el término de traslado solo la parte demandante presentó alegatos de conclusión manifestando que: *“En las presentes diligencias ha quedado demostrado que mi procurada SOFIA CRISTINA ARIAS GUZMAN se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de agosto de 1997, hecho de que fue declarado confesa la demandada y que en cuanto al ingreso este se encuentra corroborado en las certificaciones como prueba en el expediente en cuyo caso dan cuenta que inicia a laboral el 1 de agosto de 1997, certificaciones que fueron suscritas por la directora de nómina designado por SOLUCIONES CONTABLES Y FINANCIERAS SAS señora MARIBEL MARROQUÍ ARIAS de fechas 19 de mayo de 2016, 7 de septiembre de 2015 y 2 de junio de 2011. En segundo lugar, quedó demostrado que mi poderdante desempeño el cargo de Auxiliar de Odontología. En tercer lugar, al punto 4 de los hechos este punto quedo probado por confesión de la demandada en donde se indican el nombre de los jefes de la demandante que le daban ordenes en la ejecución del contrato. Así mismo quedo demostrado el último salario devengado que fue por la suma de \$ 1.085.300 que devengó la demandante. Así las cosas, está demostrado que existió un contrato de trabajo entre la demandante y la demandada a partir del 1 de agosto de 1997 hasta la fecha que la entidad PORVENIR le otorgo la pensión de vejez. Ruego tener en cuenta el documento o solicitud que hizo la demandante pidiéndole a la demandada de fecha 21 de junio de 2016 a través de la cual indica que en el mes de octubre de 2015 se le hizo un reajuste de sueldo que tenía de \$ 762.300 y paso a devengar \$ 1.016.400 quedando pendiente de cancelarle todos los reajustes desde que empezó sus labores desde el año 1997, hasta septiembre de 2015 y como la demandada no propuso la excepción de prescripción está vigente esa reclamación como las otras que elevo ante la demandada mi procurada pero que no fueron atendidas. Lo anterior está claro que la demandada actuó de mala fe con mi procurada, no quiso resolver el tema tan sensible como es equiparar los salarios de las otras compañeras de trabajo de mi procurada como Auxiliares de Odontología. Si las otras compañeras laboraban 6 horas y mi procurada laboro más de ese horario diario a todo lo largo de la relación laboral es justo que contra la demandada en el caso de las cesantías sea condenada a la reliquidación porque la demandada no aportó las sumas que por este concepto le consignaba a dichos fondos y por lo dicho las cesantías se las pagaron incompletas y da lugar a la imposición de la sanción de que trata el numeral 3 del art 99 de la ley 50 de 1990 a partir del 15 de febrero de 1998 hasta la fecha que se desvinculo 5 de noviembre de 2021...”*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Corresponde a la Sala determinar si se equivocó o no la jueza de primera instancia al establecer los extremos temporales de la relación laboral; así como sí hay lugar o no a disponer la nivelación salarial pedida en la demanda.

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia consultada será **revocada parcialmente**, en cuanto al extremo inicial de la relación laboral y **confirmada** en lo demás

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 53 de la C.P., 22, 23, 24, 143 del CST; 60, 61, 145 del CPTYSS, 164, 167 del CGP; Convenios 100 y 101 de la OIT; CSJ SL17462-2014, SL 1739-2023 Rad. 93387.

Consideraciones.

Procede el Tribunal a resolver los problemas jurídicos planteados así:

Como ya se mencionó en los antecedentes, la Jueza Laboral del Circuito de Girardot declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 8 de septiembre de 2003 al 31 de octubre de 2021 y absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.

Motivó lo decidido en que tiene como fecha inicial del contrato el 8 de septiembre de 2003, porque en esa data nació a la vida jurídica la demandada, aunado a lo confesado en la contestación de la demanda, y en el proceso no se probó el consentimiento expreso de la demandante para la cesión del contrato, tampoco se demuestra la continuidad de la empresa para hablar de sustitución patronal, ya que la demandante aduce que su contrato empezó en 1997.

Respecto al extremo final del vínculo lo fijó teniendo en cuenta que la demandante manifestó que se pensionó en noviembre de 2021 y recibió salarios hasta el 31 de octubre siguiente. En cuanto al tema de la nivelación salarial adujo que no quedó demostrado que otro trabajador devengara un salario mayor que



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

el de la demandante y ante la ausencia de prueba en ese sentido no podían salir avantes las pretensiones.

Como la parte demandante no apeló, como quedo dicho, esta Sala conoce del asunto en grado jurisdicción de consulta.

Para resolver sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, lo primero que debe recordarse es que, como bien lo tiene aceptado pacíficamente la Sala, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib. prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el art. 61 ib. establece que la juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, cabe precisar que si bien en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación, el artículo 24 de la misma obra ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el referido tipo de contrato, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el receptor del servicio, tiene la carga de demostrar que estos fueron realizados de forma independiente o autónoma, o en virtud de un contrato diferente al laboral, para de esta forma desvirtuar la anotada presunción.

Cabe aclarar que en este tipo de procesos no es estrictamente necesario que la parte demandante acredite la subordinación, pues para que la presunción legal sea eficaz su única obligación es probar la prestación personal de unos servicios en favor de otro, lo que se encuentra acorde con lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

También incumbe a la parte demandante probar la intensidad, términos y extremos temporales en que se desarrolló la relación.

A propósito, respecto al principio de a trabajo de igual valor, salario igual, el art. 143 del CST modificado por el art. 7º de la Ley 1496 de 2011, establece que: *“A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127... Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación...”*

Por su parte la jurisprudencia laboral ha mencionado: *“(...) cabe recordar que esta Sala de Casación la ha definido como «la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redundan en la efectividad», y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc., lo que se traduce en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, entendida como se ha explicado, deberían ser retribuidos igual (CSJ SL16217-2014), y para que un trato disímil sea legítimo, se tendrían que acreditar motivos relevantes, que obedezcan a criterios objetivos (CSJ SL17462-2014)...” (SL 1739-2023 Rad. 93387).*

El artículo 67 CST define la sustitución de empleadores, comúnmente denominada sustitución patronal, como todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, en tanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Sobre el alcance y contenido de la sustitución patronal, nuestro organismo de cierre ha considerado que dicha figura solo opera si hay cambio de empleador, subsiste la identidad del establecimiento y, además, se cumple el tercer requisito fijado jurisprudencialmente, a saber, la continuidad en la prestación del servicio por parte del trabajador, entendida como la permanencia en la prestación del servicio (CSJ SL4530-2020, CSJ SL1399-2022, CSJ SL962-2023).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En cuanto a la cesión del contrato de trabajo, la jurisprudencia laboral no ha sido pacífica en el tema, sin embargo, el Tribunal acoge lo siguiente:

“Respecto de la transferencia de trabajadores con la cesión de las obligaciones contractuales del empleador de forma unilateral por parte de este a un tercero, lo cual fue lo que se practicó en la realidad en el presente asunto, corresponde decir que es un acto que no está regulado en el estatuto del trabajo. Dicha transferencia desconoce el acuerdo de voluntades que dio lugar al contrato de trabajo y pone en riesgo la garantía de los derechos mínimos de los trabajadores. El empleador no puede, unilateralmente, disponer de sus obligaciones propias derivadas de un contrato de trabajo, mediante la cesión de trabajadores. Por tanto, frente al trabajador, no produce efectos el acuerdo que realice un empleador con un tercero para modificar el contrato de trabajo y transferir trabajadores con la exoneración de su responsabilidad frente a las obligaciones que tiene para con el trabajador derivadas del contrato de trabajo. De tal suerte que, si se hace un acuerdo como este, el empleador no se libera de sus obligaciones contractuales laborales ante el trabajador, él sigue siendo el verdadero empleador, y el tercero resulta ser un simple intermediario frente al trabajador, de conformidad con el artículo 35 del CST” (SL3003-2020 Rad. 46669)

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia ha adoptado la regla jurisprudencial de que las certificaciones sobre temas laborales se deben tener como un hecho cierto, salvo que lo consignado sea contundentemente desvirtuado en juicio por parte de quien expidió tal certificado, por cuanto *“no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial (...) por esta razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo” (CSJ SL6621-2017, CSJ17514-2017, CSJ SL758-2018, CSJ SL2032-2018, CSJ SL2600-2018, CSJ SL4296-2022).*

Precisado lo anterior, se verifica que en el presente proceso se allegaron y practicaron las siguientes pruebas:

Obra a fls. 21 a 23 PDF 01 desprendibles de pagos de nómina efectuados por Saludcoop en favor de la demandante de abril de 2001, junio de 2002 y enero de 2003.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Obra a fls. 24 a 36 ib. comprobantes de nómina de parte de la demandada en favor de la demandante de los años 2004 a 2006, 2013 a 2015.

Obra a fl. 37 ib. una certificación expedida por la coordinadora de nómina de la demandada del 2 de junio de 2011, en donde se menciona que la accionante trabaja para la compañía mediante contrato a término indefinido desde el 1º de agosto de 1997 y que en la actualidad desempeña el cargo de auxiliar de odontología con una asignación salarial mensual de \$702.000.

Obra a fl. 38 ib. certificación emitida por la coordinadora de nómina de la pasiva de fecha 7 de septiembre de 2015, en los mismos términos que la anterior, solo que esta última se menciona que el salario es de \$762.300.

Obra a fl. 38 ib. certificación emitida por la coordinadora de nómina de la pasiva de fecha 19 de mayo de 2016, en los mismos términos que la anterior, solo que esta última se menciona que el salario es de \$1.085.300.

Obra a folios 54 a 56 un contrato de trabajo suscrito entre SaludCoop y la demandante de fecha 1º de febrero de 1998 y una adición al contrato de fecha 1º de agosto de 1997.

La demandante en su interrogatorio de parte manifestó que empezó con SaludCoop, después estuvo en Cafesalud, Cruz Blanca y ella seguía trabajando allí, que la última empresa fue Medimas, le seguían “pagando”, porque era la antigua auxiliar de odontología; reitera que cuando empezó fue en SaludCoop después firmó contrato con la demandada, y les dijeron que nada cambiaba; que el último salario que le pagaron fue a finales de octubre del 2021 y que le concedieron la pensión de vejez en noviembre de ese mismo año.

Analizadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia desacertó al



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

establecer el extremo inicial de la relación laboral, pero no se equivocó cuando manifestó que no se logró demostrar la diferencia salarial solicitada por la demandante con algún trabajador en igualdad de condiciones de ella.

Delanteramente se precisa que fue la misma demandada en tres oportunidades, refiriéndonos a las certificaciones expedidas por su coordinadora de nómina, a las que ya se hizo alusión en 2011, 2015 y 2016, quien reconoció la antigüedad de la demandante desde el 1º de agosto de 1997 y al margen de que si hubo o no sustitución patronal o cesión del contrato de trabajo, lo cierto es que, incluso, la misma accionante refiere que a ella le continuaron “pagando,” es decir, no se le desconoció ningún derecho, por lo tanto no existiría inconveniente alguno, para inferir que el contrato de trabajo realmente se suscitó desde aquella anualidad y no desde septiembre de 2003 como lo consideró la juez *a quo*.

Y es que como se señaló en precedencia, las certificaciones laborales gozan de presunción de veracidad salvo que en juicio se desvirtúen, y en esta oportunidad lo mencionado en las certificaciones no fue refutadas por ninguna otra prueba, de manera que lo que se consigna en las mismas se tiene por hecho cierto.

Por si eso fuera poco, como la pasiva no compareció a la audiencia de conciliación establecida en el art. 77 del CPT y de la SS, se tuvieron como ciertos los hechos 1º, 3º, 7º, 10º y 11º; en los cuales se estipuló el extremo inicial de la relación laboral el 1º de agosto de 1997, el cargo de auxiliar de odontología, que el último salario fue la suma \$1.085.300, que no le hicieron reajuste de salario desde la fecha de entrada hasta septiembre de 2015, y que en octubre siguiente su salario fue la suma de \$1.016.400.

Es decir que incluso con la ventaja procesal que ofrece la norma laboral se pudo establecer que el contrato de trabajo inicio, se insiste, el 1º de agosto de 1997.

En cuanto al extremo final, fue la misma demandante quien confesó que trabajó hasta el 31 de octubre de 2021, siendo que hasta esta última data le pagaron salario, y en noviembre de la misma anualidad le reconocieron la pensión de vejez, sin que este aspecto amerite mayor discusión.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Ahora bien, frente a la igualdad o nivelación salarial aludida en el libelo gestor es claro que la gestora no logró demostrar que algún compañero de trabajo se encontraba en las mismas condiciones que ella, para poder efectuar la comparación respectiva, ya que si bien se tuvo por confeso que no le hicieron reajuste salarial desde 1997 hasta el 2015, lo cierto es que era necesario que se acreditaran los salarios cancelados al o a los empleados en igualdad de condiciones de la actora, ejerciendo mismas labores y ninguna de las pruebas acopiadas condujeron a ese propósito probatorio; por lo tanto no se activó la presunción legal en su favor establecida en el art. 143 del CST.

Ello es así porque para que la demandante gozara de dicha ventaja procesal era necesario que demostrara la paridad de condiciones en cuanto a las situaciones de modo y tiempo en que desempeñaba sus labores frente a su par con el que solicitaba tal comparación, siendo que, como quedó visto, existe una completa orfandad al respecto, en esa medida el camino a seguir no era otro que negar dicha nivelación salarial. En esa medida, por sustracción de materia no hay lugar a acceder a ninguna de las pretensiones de la demanda.

Colofón de lo dicho no queda otro camino que revocar parcialmente la sentencia consultada en el sentido de fijar el extremo inicial de la relación laboral a partir del 1º de agosto de 1997, en lo demás se confirma la providencia que se revisa.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: Revocar parcialmente el numeral 1º la sentencia consultada, en el sentido de fijar el extremo inicial de la relación laboral a partir del 1º de agosto de 1997, acorde con lo considerado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia consultada.

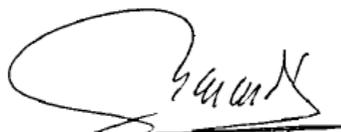
Tercero: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado