

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el trece (13) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2017-00281-01 P.T. No. 18.892
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE: GLORIA PATRICIA RAMÍREZ PABÓN
DEMANDADO: ESIMED S.A. Y OTRO.
FECHA PROVIDENCIA: TRECE (13) DE MARZO DE 2023.
DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR EN SU TOTALIDAD** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta el día 6 de diciembre de 2019, por los motivos expuestos. **SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veintidós (22) de marzo de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-004-2017-00281-00
PARTIDA TRIBUNAL: 18892
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: GLORIA PATRICIA RAMIREZ PABON
DEMANDADO: ESIMED S.A.
TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
REF: APELACIÓN

MAGISTRADO PONENTE
DR. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

San José de Cúcuta, trece (13) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Se resuelve el recurso de alzada interpuesto por el apoderado judicial del demandante contra la sentencia de fecha 6 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral, con radicado interno No. 54-001-31-05-004-2017-00281-00 y Partida del Tribunal No. 18.8920 promovido por la señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ PABON, contra ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS (ESIMED S.A.).

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes,

I. ANTECEDENTES.

La señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ PABON, actuando mediante apoderado judicial, solicita se declare la existencia de un vínculo laboral, por sustitución patronal, con la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS (ESIMED S.A.), a partir del 1º de diciembre de 2015 y hasta el día 18 de marzo del año 2016, vinculo laboral que fue terminado sin justa causa por decisión unilateral del empleador, demandando se declare nula dicha determinación, alegando que para el momento del despido gozaba de fuero laboral reforzado, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997, y se ordene el pago de sus salarios y prestaciones sociales, desde el día 1º de Diciembre de 2015 al día 20 de Enero de 2017, fecha en la cual se hizo efectiva el

cumplimiento de la sentencia de tutela, emitida por el Juzgado Sexto Penal del Circuito de Cúcuta, que ordenó su reintegro.

Fundamenta sus pretensiones la parte actora, señalando que la señora GLORIA PATRICIA RAMÍREZ, el día 2 de octubre del año 2000, celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa SALUDCOOP E.P.S, para desempeñar el cargo de enfermera jefe, prestando sus servicios en la Clínica la Salle de esta ciudad, señalando que a partir del año 2003, su actividad fue desarrollada a favor de la sociedad I.A.C.GPP SALUDCOOP.

Señala la demandante, que a raíz de la crisis institucional de I.A.C. GPP SALUDCOOP, en el año 2015, se inició la sustitución patronal de 11800 a la CORPORACION IPS SALUDCOOP Y ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS (ESIMED), iniciando labores la señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ el día 1º de diciembre del año 2015, indicando que el día 18 de marzo de 2016, cuando ingresaba a cumplir su turno, le informaron que su vínculo laboral con el argumento de la falta de renovación contractual entre las aludidas sociedades, de tal suerte, y ante tal eventualidad, interpuso acción de tutela solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la SALUD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y SEGURIDAD SOCIAL, acción constitucional que fue resuelta en segunda instancia por el JUZGADO SEXTO PENAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA, mediante la cual se revocó la decisión adoptada en primera instancia por parte del JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE CÚCUTA y en su lugar, se tutelaron los derechos fundamentales objeto de amparo, ordenando el REINTEGRO a su puesto de trabajo, el cual se materializó el día 20 de enero del año 2017, sin que a la fecha se la hubiesen cancelado los salarios devengados desde el mes de febrero del año 2016 al 20 de enero del año 2017.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

La demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS (ESIMED S.A.), fue notificada en la forma prevista en el artículo 29 del CPL, designándose el respectivo CURADOR AD-LITEM, quien dio formal contestación al libelo introductor, sin formular ninguna clase de EXCEPCIONES, ateniéndose a lo que se resuelva en la Sentencia.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis el juzgado de conocimiento que lo fue el Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, en sentencia del **5 de diciembre de 2019**, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y ESIMED, del 20 de enero al 22 de Marzo de 2017, declarando COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL respecto a la pretensión de REINTEGRO y pago de aportes a seguridad social, negando las restantes pretensiones del libelo introductor.

Sustenta su decisión el Juzgador de primer nivel, indicando que partiendo del supuesto que la demandada es la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS (ESIMED S.A.), el único elemento de juicio que revela la existencia de un contrato de trabajo de la demandante con dicha entidad es la certificación vista a folio 51 del plenario, que revela un periodo laborado a partir del día 20 de enero del año 2017, hasta el 22 de marzo del mismo año (fecha de su expedición), sin que exista en el expediente otra probanza de la existencia de una relación laboral entre las partes, pues en su sentir **“no hay prueba de la sustitución patronal de Saludcoop EPS a IACEPP Saludcoop según el hecho quinto de la demanda, no se sabe cuándo laboró para la corporación IPS Saludcoop hoy Esimed como se plantea en los términos de la demanda”**, de tal suerte que no es factible librar condena respecto al pago de cesantías e intereses de cesantías periodo 2015-2016, solicitados, pues para estos lapsos de tiempo, no estaba vinculada la demandante con el empleador demandado.

Con respecto a dicha conclusión señala textualmente el señor Juez Cuarto Laboral del Circuito que *“ según la propia afirmación de la demandante vertidos en los hechos de la demanda, nos dice que pasa de Saludcoop EPS el 1 de noviembre el 2003 a la empresa IACEPP Saludcoop por sustitución patronal, es otra empresa diferente, lo que no es coherente con la prueba al folio 24, con certificación de vinculación con esta del 2 de octubre de 2000 al 16 de marzo de 2016, siendo incoherente el folio 17 en cuanto a que ingresó con Saludcoop EPS a fecha 2 de octubre de 2000; ¿entonces con quien trabajaba para el 2 de octubre del 2000, siendo claro que con Esimed laboró del 20 de enero al 22 de marzo del año 2017 folio 51, de la prueba a folio 3 al 13 vuelto es entendible que la empresa matriz de Saludcoop EPS en el proceso aparece Cafesalud EPS SA folio 8 vuelto, matriz y controla a Estudios E Inversiones Médicas SA Esimed SA folio 3, tenemos tres personas jurídicas de la misma familia pero son diferentes, Saludcoop EPS es matriz luego Cafesalud, esos según informaciones notorias, son hechos notorios conocidos a nivel nacional a raíz de la crisis de Saludcoop y aquí tenemos en el certificado de Cámara de Comercio aportado en la demanda a los folios 3 y siguientes que aparece como matriz Cafesalud EPS, o sea esa es la entidad que recibe el dinero y que tiene funciones diferentes a la prestación de los servicios de salud, ella es la que contrata, es la que recibe del Estado la plata y contrata a las IPS que son las que le prestan servicios que pueden ser en línea vertical operadoras de la misma empresa o con otras empresas diferentes, o sea esto a raíz de la notoriedad del caso de Saludcoop luego viene Cafesalud siendo intervenida la primera para solucionar en parte la problemática de los usuarios, entonces Saludcoop es otra persona diferente del mismo grupo al igual que luego Esimed SA, luego lo que se controvierte son los derechos de cesantías e intereses a las cesantías de los periodos 2015 y 2016, periodo que el cual no está probado como efectivamente laborado para Esimed, lo que imposibilita la condena y cualquier otro derecho”*.

Respecto a la terminación del vínculo laboral realizada el día 18 de marzo del año 2016, estando amparada la demandante con el fuero de salud y debilidad manifiesta considera Juez de primer nivel que al constituirse ESIMED como un operador de la Corporación IPS Saludcoop en intervención y de la IACEPP Saludcoop, es claro que a dicha entidad no se le puede imputar la decisión de romper el vínculo laboral de la señora GLORIA RAMIREZ, pues como se señaló

con anterioridad, “la empresa para la que trabajaba la demandante al momento de que se le impidiera seguir prestando los servicios en la IPS Saludcoop era la empresa IACEPP Saludcoop, quien tenía contratación comercial con la Corporación IPS Saludcoop en liquidación, contrato no renovado, entendiéndose que Esimed no contrató con IACEPP Saludcoop, sino que prestó sus servicios con su propio personal y decidió contratar del personal que requería para la atención de los servicios médicos asistenciales que prestaba través de la IPS Saludcoop”.

Por lo anterior, y si bien en su sentir el Juez de tutela erró en la identificación del empleador al momento del despido, ordenando el reintegro de la demandante, considera el A quo que al amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenar en forma definitiva en la sentencia constitucional su reintegro y el pago de aportes de seguridad social integral, dichos asuntos están enmarcados bajo la figura de la “cosa juzgada constitucional”, advirtiéndose en dicho proveído que lo referente a los salarios dejados de cancelar, prestaciones e indemnizaciones solicitadas derivados del vínculo laboral, deberán ser resueltos por la justicia ordinaria.

Así las cosas y descendiendo sobre este tópico y en especial sobre el fenómeno de la estabilidad laboral derivada del fuero de salud y debilidad manifiesta, señala el Juzgador que si bien la demandante tenía varias patologías e incluso incapacidades recurrentes que llevaron al juez constitucional a amparar ese derecho, el cuestionamiento que se realiza es que la empresa no era la empleadora, diferente es que haga parte del grupo empresarial Saludcoop donde se prestaron sus servicios, de tal suerte y como dichas patologías para activar el derecho reclamado **debe conocerlas el empleador, quien a sabiendas da por terminado el contrato**, en el sub-lite tal requisito no se configuró, porque la demandante no trabajó para ESIMED sino con la respectiva IAC, sin que se advierte el rompimiento unilateral sin justa causa del contrato de trabajo.

IV. ARGUMENTOS DE LOS RECURSO DE APELACIÓN

El demandante interpuso recurso de apelación contra la sentencia anterior solicitando que se repare dicha decisión, accediendo a las pretensiones condenatorias solicitadas en el líbello introductor.

En esencia, fundamenta su disconformidad la parte actora, indicando que la figura de la “cosa juzgada constitucional”, enmarcada en el fallo de tutela de fecha 24 de octubre de 2016 que tuteló los derechos fundamentales a la Salud y Estabilidad Laboral Reforzada de la demandante operó desde el primer momento, y en ese sentido emitió una decisión donde señaló que el verdadero patrono de la demandante, para la época del despido fue la sociedad ESIMED, la cual sin ningún tipo de consideración terminó el vínculo laboral de la demandante, al emitir un memorando a nivel nacional en el cual no se le permitió su ingreso a las instalaciones ni a prestar sus servicios a partir del 18 de Marzo de 2016, determinación que en su sentir al quedar ejecutoriada, es de naturaleza inmutable, vinculante y definitiva.

En ese orden de ideas, señala el apelante que es evidente que el Juez de tutela declaró la existencia del vínculo laboral y que ese patrono verdadero fue la sociedad ESIMED, quien dio por terminado sin justa causa el contrato de trabajo a pesar de conocer su estado de debilidad manifiesta derivado de sus múltiples dolencias, aspectos amparados por el fenómeno de la “cosa juzgada constitucional” concluyendo que erró el juzgador de primer nivel al desconocer dicha decisión, de tal suerte que al ordenar el juez de tutela la interposición de una acción laboral dentro de los cuatro meses siguientes para lo relacionado con el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones, no cabía más al A quo que ordenar el pago de dichos emolumentos, desconociendo con su análisis la operatividad de la cosa juzgada respecto a la existencia del contrato de trabajo en la forma prevista en la referida acción de tutela.

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Dentro de la oportunidad legal, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

VI. CONSIDERACIONES

Competencia. La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

En ese orden de ideas, sea lo primero indicar por parte de esta Sala, y en virtud a que el recurso de apelación es promovido exclusivamente por la parte demandante, que la orden de reintegro efectuada por vía de tutela y ratificada por parte del Juez A quo, así como el pago de los aportes a seguridad social ordenados quedará incólume, de tal suerte, que el quid de la controversia en este asunto se limita a establecer si son procedentes las condenas solicitadas en la demanda, relativas al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la demandante, desde la fecha de su presunto despido a la fecha de su reintegro efectivo a la sociedad ESIMED S.A, el día 20 de enero de 2017, junto con el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997 y otros emolumentos, derivados de la terminación del vínculo laboral realizada estando la señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ amparada por el fuero de salud y estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, conforme a los argumentos sostenidos por la Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en el recurso de apelación, **el problema jurídico** que concita la atención de la Sala inicialmente se reduce a establecer si dentro del plenario existe prueba de la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la sociedad ESIMED S.A, y si dicha empresa al momento de la fulminación del vínculo laboral, fungió como su verdadero empleador, y si la respuesta es positiva,

determinar si la señora GLORIA RAMIREZ , al momento de terminación de su contrato de trabajo, gozaba de la protección especial de estabilidad laboral reforzada en virtud de su estado de salud y por tanto, es procedente, conforme se solicita, la declaratoria de ineficacia de su despido, y el pago de los emolumentos relacionados con anterioridad.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La parte demandante pretende el reintegro por haber sido despedido encontrándose en una condición de salud vulnerable, por lo cual se hace necesario remitirnos al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que dispone que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*, y en el inciso segundo señala que si se despide a una persona sin el cumplimiento de este requisito, se debe reconocer *“una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar (...)”*.

La normatividad reseñada (Ley 361 de 1997, artículo 26), consagra el principio de la estabilidad laboral reforzada para las personas con limitación física, en virtud del cual estas no pueden ser despedidas por razones de su limitación, salvo que la terminación del contrato sea autorizada por el Ministerio del Trabajo; y a su vez, integra la sanción a la que tiene derecho el trabajador, cuando el empleador haya obviado la aludida autorización.

Igualmente, el art. 5 de la mencionada ley, establece que *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud”*, y en que en *“Dicho carné especificará el carácter de persona con limitación y el grado de limitación moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley”*.

Ahora bien, sobre el correcto entendimiento del art. 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de Radicado No. 32532 expedida el 15 de Julio de 2008 con Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN, fijó como parámetro de decisión que esa ley ampara a *“las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5”* por lo que ***“aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo”*** y adoptando como precedentes los parámetros contenidos en decretos reglamentarios de dicha ley, recuerda que *“la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.”* Concluyendo que *“la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, **todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada”**.*

Se desprende de lo expuesto, que el trabajador que busque protección en virtud de la estabilidad laboral reforzada, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe aportar una prueba que lo califique como limitado físico, en los términos del artículo 5° arriba mencionado. En tanto, el fuero de estabilidad laboral, opera únicamente cuando el trabajador tiene una pérdida de capacidad laboral mayor al 15%, y que el empleador conozca tal situación y termine la relación laboral por esta causa, sin la respectiva autorización del Ministerio de la Protección Social.

De suerte que, para declarar la ineficacia del despido sufrido por el demandante, éste debe acreditar los siguientes presupuestos:

- Que la enfermedad produzca una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
- Que el empleador conozca del estado de discapacidad del trabajador.
- Que el despido se produzca por causa de la discapacidad, y se realice sin la previa autorización del Ministerio de Protección Social.

En ese orden de ideas, como ya se explicó, a efectos de resolver el problema jurídico planteado, **y como quiera que la demanda va dirigida exclusivamente contra la sociedad ESIMED S.A.**, atendiendo los argumentos sostenidos por el A quo y plasmados en el recurso de apelación, lo primero que debe establecer la Sala, antes de verificar si en cabeza de la demandante existe el fuero de salud y estabilidad laboral deprecado, es si dicha empresa fungió como EMPLEADOR de la señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ al momento de su despido.

CALIDAD DE EMPLEADOR DE LA SOCIEDAD ESIMED S.A. AL MOMENTO DEL DESPIDO.

Como ya se advirtió, el argumento central del Juez A quo para denegar las pretensiones condenatorias elevadas en la demanda, se concretan en señalar, que a su juicio, el único elemento que revela la existencia de un contrato de trabajo de la demandante con la sociedad ESIMED S.A es la certificación vista a folio 51 del plenario, que revela un periodo laborado a partir del día 20 de enero del año 2017 hasta el 22 de marzo del mismo año (fecha de su expedición), sin que exista en el expediente otra probanza de la existencia de una relación laboral entre las partes, concluyendo que a la fecha de la presunta terminación del contrato (18 de marzo de 2016), la sociedad demandada no fungió como EMPLEADOR, siendo parte del grupo empresarial SALUDCOOP donde se prestaron sus servicios, ya que para tal calenda la calidad de patrono la ejerció la sociedad IAC GPP SALUDCOOP, sin que se advierta el rompimiento unilateral sin justa causa del contrato de trabajo.

En ese orden de ideas, de entrada debe advertir la Sala que no es acertado el argumento expuesto por el apelante, para sustentar su alzada, cuando señala que la presunta declaratoria de un contrato de trabajo entre las partes

por parte del Juez de tutela, donde se estableció como empleador a la sociedad ESIMED S.A. esta investida por el fenómeno de la COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL, erigiéndose inmutable tal determinación para el juez ordinario laboral, como quiera que tal y como lo advirtió el Juzgador de primer nivel, el Juez Constitucional en este caso mediante sentencia de segunda instancia de fecha 24 de octubre de 2016, si bien amparó los derechos fundamentales de la solicitante, ordenando su reintegro, PREVINO a la accionante para que en el término de cuatro (4) meses siguientes a dicha sentencia, interpusiera la pertinente acción laboral respecto al pago de sus salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás emolumentos derivados de la relación laboral.

Por lo anterior, funge palmario, que en los casos en los cuales se debate la existencia del fenómeno de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, es factible que **transitoriamente** por vía de tutela se proteja tal derecho fundamental, de tal suerte, que en este particular evento y a efecto de resolver el problema jurídico planteado, es menester que el juzgador ordinario laboral, con cimiento en los elementos allegados al plenario, establezca si se satisfacen con los requisitos para declarar la ineficacia del despido de un trabajador amparado por el fuero de salud y estabilidad laboral reforzada, entre ellos, determinar inicialmente la existencia del contrato de trabajo alegados entre las partes, sin que para ello este limitado o supeditado a la decisión en ese sentido adoptada en el fallo constitucional, por lo tanto será menester por parte de la Sala verificar si conforme a los elementos allegados al presente proceso se puede acreditar que para la fecha del despido la sociedad ESIMED S.A., fungía como empleador de la señora y a partir de allí, analizar si se encuentra amparada por el fenómeno de la estabilidad laboral reforzada, erigiéndose ineficaz su despido.

Así las cosas, verificada la prueba documental allegada a los diligenciamientos (únicos elementos que reposan como prueba, ante la ausencia de testimonios o confesión en ese sentido), debe advertir la Sala, en consonancia con lo señalado por el señor Juez de primera instancia, que no existe ningún elemento de juicio que corrobore que para la fecha de la presunta terminación del vínculo laboral de la demandante, derivada de la no renovación de la relación comercial entre la IAC GPP SALUDCOOP y la demandada materializada el día 18 de marzo de 2016, **la sociedad ESIMED S.A., fungió como su empleador**, carga probatoria que debió satisfacer la parte actora si pretende la declaratoria de INEFICIA DEL DESPIDO efectuado, pues el primer requisito para tal fin, es identificar claramente la calidad de patrono de la persona natural o jurídica demandada que adoptó dicha decisión en desmedro del fuero de salud y estabilidad laboral reforzada del trabajador.

En efecto, del análisis de los documentos aportados, observa la Sala que la señora GLORIA PATRICIA RAMIREZ PABON, fue vinculada mediante contrato a término indefinido a la sociedad SALUDCCOP Entidad Promotora de Salud O.C., a partir del día 2 de Octubre del año 2000, para desempeñar el cargo de ENFERMERA JEFE (Folios 15, 16, 17), vínculo laboral que conforme a la certificación vista a fol. 24 del plenario, continuó con la empresa

IAC GPP SALUDCOOP, erigiéndose esta como su empleador hasta la fecha de terminación del vínculo laboral (18 de marzo de 2016), tal y como en ese sentido la advierte el señor Juez de primera instancia.

Y es que de la documental obrante, y en perfecta armonía con lo señalado por el A quo, la única prueba que acredita la existencia de un vínculo laboral entre la sociedad ESIMED S.A. y la demandante son los documentos visibles a folios 50 y ss del plenario, entre ellos certificación de afiliación al sistema de seguridad social, pagos de nómina de los meses de febrero y marzo de 2017 y certificación laboral expedida por la Subdirectiva de Talento Humano de ESIMED S.A., que revelan el inició de una relación a **partir del día 20 de enero del año 2017**, fecha en que se materializó el REINTEGRO ordenado por vía de tutela.

Finalmente, y si bien conforme al **“acuerdo de intención”** para la cesión de la operación entre la Corporación IPS SALUDCOOP en intervención y la sociedad ESIMED S.A., suscrito el día 31 de julio de 2015 (Fol. 25-32), el operador asumiría la cesión de la totalidad de los contratos de trabajo del personal de la respectiva sede, **que acepten dicha cesión**, dentro del plenario no existe ninguna prueba que revele la existencia de dicha cesión o la voluntad de la demandante de acogerse a dicha figura jurídica, como para aventurarse la Sala a señalar que la demandante a la fecha de terminación del vínculo laboral, ostentaba la calidad **TRABAJADORA CESIONADA**, con contrato laboral vigente con la sociedad ESIMED S.A.

Por lo anterior, al no encontrar la Sala ninguna prueba que derruya la conclusión del Juzgador de primer nivel, que demostrara que para la fecha de la presunta terminación del contrato de trabajo de la demandante (18 de marzo de 2016), la sociedad demandada ESIMED S.A. fungía como empleador de la señora GLORIA PATRICIA RAMÍREZ PABÓN, se derivan consecuentemente improcedentes las condenas solicitadas en la demanda, relativas al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la demandante, desde la fecha de su presunto despido a la fecha de su reintegro efectivo a la sociedad ESIMED S.A, el día 20 de enero de 2017, junto con el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1.997 entre otras, no quedando camino diferente que CONFIRMAR la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia al estar representada la parte demandada por Curador Ad Litem.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR EN SU TOTALIDAD la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta el día 6 de diciembre de 2019, por los motivos expuestos.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA**