REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE

SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 20 DE AGOSTO DE 2021

A los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

LABORAL – ORDINARIO – promovido por LUZ MARINA MIJICA TELLEZ contra CLÍNICA TUNDAMA S.A. bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2019-00170-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado de forma unánime por la Sala, por con siguiente se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

-

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE

SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, trece (13) de dos mil veintiuno (2021)

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2019-00170-01
DEMANDANTE:	LUZ MARINA MOJIZA TÉLLEZ
DEMANDADO:	CLÍNICA TUNDAMA S.A.
JUZGADO ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
PV. APELADA:	Sentencia del 12 de marzo de 2021
DECISIÓN:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 29 del 27 de agosto de 2021
Mg. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO Sala Primera de Decisión

Se ocupa esta Sala de resolver el recurso de apelación propuestos por la demandante y el demandado, a través de su apoderado judicial, contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 12 de marzo 2021

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA.

La señora LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ demandó a la CLÍNICA TUNDAMA S.A., para que se declarará la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con extremos temporales del 21 de octubre del 2000 al 31 de diciembre de 2018, asimismo, que la relación laboral fue terminada por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la demandada y finalizó por la condición de incapacidad de la demandante, quien, a la postre, es beneficiaria del fuero de discapacidad debido a su condición de salud.

Como consecuencia de lo anterior, se condene a la entidad demandada al pago de las prestaciones sociales, auxilio de transporte, prima de servicios, indemnizaciones contempladas en los artículos 64 y 65 del C.S.T., cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por no pago de cesantías conforme lo dispuesto en la Ley 52 de 1975, indemnización por no cancelación de las cesantías acorde al art. 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización total y ordinaria de perjuicios contemplada en el artículo 216 del C.S.T., la cual comprende lucro

cesante consolidado y futuro, y los perjuicios morales, lo que ultra y extra petita resulte probado y las costas del proceso.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

-. Reseñó que sostuvo una relación laboral a término indefinido con la CLÍNICA TUNDAMA S.A, desde el 21 de octubre de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2018, desempeñándose como auxiliar de servicios generales, realizando actividades como mantenimiento de equipos de aseo, instalación y traslado de materiales, inventarios, pedidos y custodia de los elementos que utilizaba para desarrollar su trabajo; labor desempeñada en la ciudad de Duitama bajo las instrucciones de su empleador.

-. Indicó que la jornada laboral de la trabajadora era de lunes a viernes de 7:00 a.m., a 12:00 p.m., y de 3:00 p.m., a 6:00 p.m. y, en ocasione, hasta las 10:00 p.m., además, cumplía turnos de trabajo en la noche por lapso de 2 horas o más; sábados cada 15 días en horario de 2 a.m., a 10 m (sic) y dos domingos al mes en horario de 7:00 a.m., a 12:00 m., y de 3:00 p.m., a 6 o 7:00 p.m., devengando como remuneración el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

-. Adujo que, el 29 de diciembre de 2018, sufrió un accidente de trabajo en las instalaciones de la CLÍNICA TUNDAMA, cuyas circunstancias fueron plasmadas en un informe que realizó la demandada a la compañía LIBERTY SEGUROS y, como consecuencia del infortunio, le fue otorgada una incapacidad médica de 3 días y, una vez culminada la incapacidad, su empleador le manifestó que el contrato había terminado el 31 de diciembre de 2018.

-. Aludió que padece de enfermedades respiratorias y de tipo lumbar imposibilitándole trabajar, además, por prescripción médica usa diariamente oxígeno de una bala.

-. Subrayó que no recibió pago por concepto de subsidio de transporte, cesantías, intereses a las cesantías; no disfrutó vacaciones; no recibió dotaciones; recibió tratos constitutivos de acoso laboral por parte de LIDA AZUCENA BECERRA, encargada de impartirle órdenes diariamente; no le fue practicado examen médico de retiro y su empleador no cumplió la exigencia del parágrafo 1 del art. 65 del C.S.T.

2. - CONSTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda le correspondió por reparto al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que al admitió y dispuso la notificación de la CLÍNICA TUNDAMA S.A., quién, a través de su apoderado judicial, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a todas y cada una de las pretensiones declarativas y de condena, ello, al considerar que la demanda carece de fundamentos fácticos y jurídicos, aunado a que, lo sostenido con la demandada fueron varios contratos civiles de prestación de servicios. En cuanto a los hechos, dio por ciertos los relacionados con el lugar donde la demandante ejecutó sus labores, la fecha del accidente laboral y la incapacidad médica que le fue otorgada, el salario percibido, el extremo final de la relación laboral y la no realización del examen médico de retiro a la demandante. Finalmente, propuso las excepciones de *«existencia de varios contratos laborales», «inexistencia de un solo contrato de trabajo a término indefinido como lo expone el apoderado de la demandante», «cobro de lo no debido y mala fe de la demandante», «buena fe de la demandada», «prescripción», «pago»* y *«la genérica».*

3. - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante fallo proferido en audiencia del 1 2 de marzo de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, resolvió:

> *“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ en calidad de ex trabajadora y la CLÍNICA TUNDAMA S.A., en calidad de ex empleadora existió una relación laboral regida por un contrato realidad del 21 de octubre de 2000 al 31 de diciembre de 2018 la cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad demandada, conforme quedó advertido en la parte motiva de esta sentencia.*
>
> *SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS PARCIALMENTE las excepciones de PRESCRIPCIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO y PAGO, y no probadas las restantes, conforme a lo motivado.*
>
> *TERCERO. CONDENAR a la demandada CLÍNICA TUNDAMA S.A., a pagar a la demandante LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ las siguientes sumas de dinero y conceptos:*
>
> *3.1. _* ***$1´694.835.oo*** *por concepto de cesantías de los años 2000, 2001, 2002, 2003 y 2012.*
>
> *3.2. _* ***$9´736.359.oo*** *por concepto de la indemnización de que trata el art. 64 del CST.*
>
> *3.3. _* **$26.041.oo** *diarios por cada día de retardo desde el 1 de enero de 2019 y hasta que se verifique el pago de las cesantías señaladas y reconocidas en*

el numeral 3.1 de la presente sentencia, por concepto de la indemnización señalada en el parágrafo 2 del art. 65 del C.S.T.

3.4._Pagar y cotizar los aportes a la seguridad social en pensiones que no se efectuaron durante la vigencia de la relación laboral del 21 de octubre al 31 de diciembre de 2000 y del 1 de enero de 2002 al 28 de febrero de 2004, para lo cual se tendrá como IBC el SMLMV para cada anualidad, conforme al cálculo actuarial que se realice por el fondo PROTECCIÓN donde se encuentra afiliada la demandante, que se debe solicitar y pagar dentro de los seis meses siguientes a la ejecutoria de esta sentencia.

3.5. Las costas del proceso en el 50% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de ***$1.200.000.oo*** *a liquidar ejecutoriada la sentencia.*

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

La anterior decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones:

-. El *A quo* propuso como problemas jurídicos los relacionados con determinar (i) la existencia de una sola relación laboral entre las partes, del 21 de octubre de 2000 al 31 de diciembre de 2018 y el motivo de su terminación, (ii) procedencia en el pago de las acreencias solicitadas a favor de la demandante o si el extremo pasivo logró acreditar su pago, y (iii) la procedencia del pago de la indemnización plena de perjuicios contemplada en el art. 216 del C.S.T.

-. En torno al primer problema jurídico, adujo que el elemento de la prestación personal del servicio se encuentra acreditado en la contestación de la demanda, ya que no fue desconocido.

-. Señaló que una vez valoradas las pruebas en conjunto, se corroboró que la demandante trabajó de forma continua, esto, pese a que la demandada en carta del 29 de noviembre de 2001 advirtió que el contrato terminaba el 30 de diciembre de 2001, pues la demandante continúo prestando sus servicios de forma idéntica como lo venía haciendo desde el 21 de octubre del 2000, primando el principio de primacía de la realidad, por cuanto, los contratos suscritos se prorrogaron hasta el año 2018.

-. Respecto a la carta de renuncia irrevocable presentada por la demandante en la que se indica que prestaría sus servicios hasta el 31 de diciembre de 2012, aludió que la misma podría considerarse como el fin del vínculo contractual, no obstante, se encuentra suscrito otro contrato de trabajo a término fijo del 2 de enero hasta el 30 de junio de 2013 para desempeñar el mismo cargo con idénticas funciones a las ya desempeñadas en las vinculaciones anteriores y, posteriormente, se

suscribe otro contrato y en su vigencia la demandada informa de su no renovación, pero subsiguientemente y de forma inmediata se suscribe un tercer contrato con las mismas características de los anteriores e informando su no renovación y que finalizará el 31 de diciembre de 2018.

-. De lo anterior concluyó que, a pesar de la renuncia de la trabajadora, las funciones que desempeñaba se mantuvieron en el tiempo sin ninguna variación y las terminaciones de los contratos a término fijo fueron solo maniobras para restarle antigüedad a la demandante al suscribir contratos sucesivos a término fijo con las mismas condiciones laborales. Además, en certificación expedida por la CLÍNICA TUNDAMA S.A., se indica que la actora trabajó allí del 1 de marzo de 2004 al 31 de diciembre de 2018 sin que se haga referencia a interrupciones en la prestación del servicio o existencia de distintas relaciones laborales.

-. Subrayó que todas las pruebas valoradas en conjunto bajo las reglas de la sana crítica y en atención al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, permiten establecer con claridad una relación laboral continua sin variación del cargo y funciones desempeñadas.

-. Arguyó que no es de recibo la comunicación donde se le informa a la demandante que su contrato finalizaría el 31 de diciembre de 2018, por cuanto sólo se podían alegar como justas causas para su terminación las contempladas en el art. 62 del C.S.T, sin que se evidencia la acreditación de alguna. Asimismo, la relación no podía finalizar en esa fecha porque para esa época la demandante se encontraba incapacitada con ocasión al accidente de trabajo que sufrió y a pesar de presentar la incapacidad no la recibieron con el argumento que su relación había terminado el 31 de diciembre de 2018, por lo que el vínculo laboral finalizó de manera unilateral y sin justa causa de la sociedad demandada.

-. Sobre el segundo problema jurídico, señaló que la demandante confesó que entre los años 2004 al 2018 le fueron reconocidas y canceladas las prestaciones sociales y, por ende, las mismas tan sólo le serán reconocidas parcialmente, teniendo en cuenta aquellas que no están afectadas por el fenómeno de la prescripción como es el caso de los intereses a las cesantías, prima de servicios e indemnización de que trata el artículo 99 de la Ley 50 del 90.

-. Condenó al pago de cesantías ya que las causadas del año 2000 hasta el 2003 no fueron canceladas y aquellas efectuadas para los años 2001 y 2012 no pueden tenerse en cuenta porque no hubo solución de continuidad en la prestación del

servicio; de manera que, al no ser consignadas en un fondo de cesantías, las mismas se pierden.

-. Accedió al reconocimiento y pago de la indemnización que trata el artículo 64 del C.S.T., en la medida que la relación laboral feneció de manera unilateral y sin justa causa por parte de la CLINICA TUNDAMA S.A.

-. Sobre el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria, aludió que si bien la entidad demandada efectuó la liquidación final de las prestaciones sociales, también lo es, que no probó el pago de las cesantías de los años 2000, 2002 y 2003, ello, por cuanto se desconoció la existencia de la relación laboral con el ánimo de esconder la realidad, asimismo, las cesantías de los años 2001 y 2012 se pierden por no ser canceladas en un fondo, razón por la cual, concluyó que la CLINÍCA TUNDAMA S.A. obró de mala fe, asociado a que, omitió demostrar razones justificativas de su conducta.

-. Frente al tercer problema jurídico planteado, adujo que se torna improcedente el reconocimiento y pago de la indemnización plena de perjuicios, en la medida que no fue probada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente, puesto que, tan sólo se encuentra probado su ocurrencia, empero, no obra en el plenario dictamen de pérdida de la capacidad laboral, dictamen de la ARL o calificación de invalidez para liquidar la indemnización solicitada.

-. Finalmente, en uso de las facultades extra petita, condenó a la demandada al pago de aportes a seguridad social en pensión que no fueron efectuados durante la vigencia de la relación laboral.

4.- RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada por el *A quo,* la demandante como el demandado, a través de sus apoderados judiciales, interpusieron recurso de apelación, ello, con el fin de que se modifique la sentencia de primera instancia.

4.1.- DEL RECURSO DE APELACIÓN INTERPUESTO POR LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ.

La demandante LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ, a través de su apoderado judicial, incoa recurso de apelación contra la sentencia del 12 de marzo de 2021, con el fin que este Tribunal modifique la liquidación de la indemnización por despido sin

justa causa efectuada por el *A quo,* lo anterior, con base en los siguientes argumentos,

-. Señaló que de conformidad a la interpretación realizada al numeral 2 del literal a) del artículo 64 del C.S.T, por el primer año son 30 días y por los siguientes años, cada uno desde el 2001 hasta el 2018, corresponde a 50 días.

-. Indicó que se debe acceder a la a la indemnización plena de perjuicios, pues si bien es cierto, no se aportó el dictamen de pérdida de la capacidad laboral se allegó historia clínica de la demandante en la que se observa la existencia del accidente de trabajo y la incapacidad médica otorgada, siendo deber del empleador cuidar a su trabajadora dentro de las instalaciones, deber de cuidado que no se tuvo, como tampoco haber realizado el examen de egreso porque la trabajadora no lo solicitó porque es una obligación patronal.

4.2.- DEL RECURSO INTERPUESTO POR LA CLÍNICA TUNDAMA S.A.

La CLÍNICA TUNDAMA S.A., a través de apoderado impetra recurso de apelación, con el objeto que este Tribunal revoque la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama y, en su lugar, se absuelva de todas las pretensiones de la demanda, lo anterior, bajo los siguientes razonamientos

-. Manifestó que el *A-quo* desconoció la totalidad de los contratos de trabajo firmados a término fijo por la demandante con plena autonomía e independencia, la carta de renuncia presentada por la trabajadora, las cartas de notificación de no prórroga de los contratos, al igual, que los servicios prestados solo fueron en diciembre del 2000, en el 2001 mediante contrato de trabajo a término fijo y del 2002 a 2004 en forma ocasional e intermitente, todo ello a pesar de encontrarse acreditado en las documentales.

-. Adujo que la condena impuesta se basó en una testigo con versiones incongruentes y que no reunía los requisitos del art. 228 del C.G. del P., por lo que consideró que hubo deficiencia probatoria.

-. Reprochó el valor probatorio que le fue dado a la certificación expedida por la representante legal de la Clínica, al considerar que fue una relación única y continua, por cuanto, la demandante trabajó desde el 2001 al 2018 con las interrupciones que dan cuenta los documentos anexos.

-. Señaló que la condena por la indemnización moratoria no tiene sustento, pues su actuar fue de buena fe al pagar la liquidación final, hecho del cual se aportó prueba, y traer argumentos reales, con una defensa técnica efectiva, *contrario sensu*, la demandante no logró demostrar la continuidad de su relación laboral.

5.- DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA

5.1.- DE LOS ALEGATOS RENDIDOS POR LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ

La demandante, a través de su apoderado judicial, descorrió el traslado para alegar, oportunidad en la que reiteró los argumentos esbozados al momento de impetrar el recurso de apelación.

5.2. – DE LA ALEGACIÓN DE LA CLÍNICA TUNDAMA S.A.

La CLÍNICA TUNDAMA S.A., a través de su apoderado judicial, rindió sus alegaciones, momento procesal en el que ratificó los fundamentos del recurso incoado, asimismo, recalcó las incongruencias que, en su sentir, incurrió la testigo TERESA PARRA y concluyó citando y comentando las sentencias SL14651-2014, 35902 del 2009 de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y C- 483 de 1995 y C–588 de 1995 de la H. Corte Constitucional.

6.- CONSIDERACIONES:

6.1. PROBLEMAS JURÍDICOS.

De acuerdo con los argumentos de los recursos de apelación, le corresponde a la Sala determinar: i) si el juez de primera instancia realizó una indebida valoración probatoria al declarar la existencia del contrato realidad ininterrumpido entre las partes; en caso de no encontrarse acreditado, se estudie lo relativo a ii) procedencia del pago de la indemnización moratoria; iii) la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa y iv) la procedencia de la indemnización plena de perjuicios.

6.2. CUESTIÓN PREVIA

La Sala manifiesta que teniendo en cuenta el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del CPTSS., el cual dispone: *«la sentencia de*

segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación».

Lo anterior, implica una restricción o limitación a la competencia funcional del juez de segundo grado, pues le impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en el recurso de apelación interpuesto contra sentencias proferidas por el *a quo*, es decir, la Sala de instancia no tiene competencia para examinar libremente todos los aspectos de la relación jurídico – laboral, sino solo aquellos que sean controvertidos concretamente en el recurso vertical.

6.3. SOBRE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO REALIDAD

Resulta indispensable para quien alega que se declare la existencia de un contrato de trabajo, demostrar que efectuó la prestación personal de la actividad a favor de la parte demandada, para que se aplique la presunción establecida en el art. 24 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, la cual indica que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, para lo cual se invierte la carga de la prueba a cargo del empleador a quien le corresponde desvirtuar que el servicio prestado no se desarrolló bajo la continuada subordinación.

En lo que respecta a la relación laboral, una vez se evidencia el cumplimiento de los elementos de trabajo, con fundamento en los artículos 22, 23,24 ídem, no importa la denominación que se le da a la actividad que se ejerce en una determinada labor, pues se da aplicación al precepto constitucional (art 53), que establece la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

El apoderado de la parte demandada sostiene que el sentenciador desconoció la totalidad de los contratos de trabajo a término fijo suscritos con la demandante, así como los servicios prestados únicamente en el mes de diciembre del año 2000 y en el año 2001 hubo un contrato a término fijo, todo ello soportado en las documentales allegadas, que en los años 2002 a 2004 LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ solo prestó sus servicios de forma ocasional e intermitente, contrario a lo sostenido por una testigo que no ofrece credibilidad para tomar la decisión adoptada por el juez de instancia, Igualmente, alega que desconoció la carta de renuncia presentada por la demandante y las cartas de notificación no prórroga de los contratos.

Además, reprocha el valor probatorio otorgado a la certificación expedida por la representante legal de la CLÍNICA TUNDAMA S.A., al considerar que la relación

fue única y continua, pues existieron interrupciones que dan cuenta las documentales allegadas.

Por su parte, la primera instancia a partir de una valoración probatoria en conjunto con las documentales allegadas, los testimonios y los interrogatorios de parte, concluyó la existencia de un contrato realidad derivado de una unidad de contrato de trabajo, además, precisó que la testigo MARÍA TERESA PARRA fue congruente con sus dichos y la carta de renuncia no puede surtir efecto ya que la demandante continuó prestando sus servicios de forma continua y que las cartas de no prórroga son maniobras para restarle antigüedad a la demandante, pues la realidad es que la trabajadora suscribía contratos sucesivos prestando el mismo servicio y en idénticas condiciones laborales.

Previo al estudio de las pruebas obrantes en el plenario y especialmente aquellas que el recurrente argumenta como erróneamente apreciadas por el juez de instancia, es preciso recordar que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo otorga al sentenciador la facultad de formar libremente su convencimiento a partir del análisis de todas las pruebas allegadas en el proceso para dictar la sentencia conforme las reglas de la sana crítica y las circunstancias relevantes del caso. Así lo ha expresado de vieja data la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

> *« […] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad sustantiam actus, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.*
>
> *Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo afirmado en sentencia de 27 de abril de 1977, inédita, que fue ratificado por la Sala, entre otras, en sentencia de 5 de noviembre de 1998 (rad. 11.111):*
>
> *El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo. »*[1]

[1] Sentencia SL2334-2021. Rad No. 85651. Fecha: 2 de junio de 2021 M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz.

Dentro del presente asunto se destaca que, en el interrogatorio de parte, la Representante Legal de la CLINICA TUNDAMA S.A., LIDA AZUCENA BECERRA PARRA, manifestó que la demandante *«tuvo varias relaciones contractuales con la institución, dentro de las cuales los archivos de la institución figuran que tuvo una vinculación laboral en el año 2001 y luego unos ocasionales por prestación de servicios durante los años 2002, 2003. A partir de marzo de 2004 en adelante hasta el 2018 estuvo vinculada laboralmente con contrato a término fijo»;* aseguró que la demandante se desempeñaba como auxiliar de servicios generales. Posteriormente, a la pregunta desde qué año empezó a prestar servicios la demandante contestó: *«tenemos varias vinculaciones con la señora Luz Marina, en los archivos reposa Doctor., una orden de prestación temporal durante el mes de diciembre del año 2000...»* y reitera lo dicho anteriormente. Sostiene que la vinculación periódica antes del 2004 fue usada para cubrir vacaciones, licencias de maternidad del personal fijo o en casos que necesitaban refuerzos cuando se incrementaba alguna actividad dentro de las funciones de la Clínica. Así pues, afirmó con certeza que la trabajadora tuvo una relación permanente con la Clínica desde el 1 de marzo de 2004 al 31 de diciembre de 2018, celebrando varios contratos a término fijo que reposan en los archivos de la Clínica, que durante más de 14 años de prestación personal del servicio estuvieron haciendo contratos a término fijo permanentes porque se realizan renovaciones de contratos cada vez que cambiaba el gerente o representante legal y ello ocurre cada 2 o 3 años.

Por otra parte, la señora LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ aseguró que la actividad desarrollada durante los años 2000 a 2018 fue continua, *«yo solamente entré a hacer vacaciones en el 2000, en el 2001 me firmaron contrato y en el 2002 ya era constante, no era por periodos »,* que inició haciendo unas vacaciones en octubre de 2000 y de ese momento *«seguí derecho sin descanso, sin vacaciones, sin dotación, ni nada hasta el 2004»,* que esas vacaciones iniciales duraron 15 días y de ahí la siguieron dejando, *«yo seguí común y corriente, en el 2001 me hicieron contrato con prestación y todo, se acabó el 31 de diciembre y yo seguí, me siguieron dejando, pero no firmaron contrato, no tenía prestaciones, no tenía primas, no tenía vacaciones, no tenía afiliación a salud».*

Por su lado, la señora FANNY DEL CARMEN DÍAZ LEÓN, compañera de trabajo de la demandante desde el año 2016 hasta el 2018, manifiesta que la terminación del contrato de trabajo de ella al igual que el de la demandante ocurrió el 31 de diciembre de 2018 por reducción de personal.

En ese mismo sentido, MARÍA DEL PILAR CAMARGO MOLANO aseguró que la relación laboral con la demandada finalizó el 31 de diciembre de 2018 y

seguidamente el de la señora FANNY DÍAZ y otro personal por algunos cierres que hubo en la Clínica, continuando únicamente la señora CARMELITA ALBARRACÍN, aunado a ello, indicó que desde el 2006, fecha en la que inició a trabajar en la entidad demandada, LUZ MARINA MOJÍCA prestó sus servicios de forma permanente, no interrumpió nunca sus labores, siempre se le renovó el contrato sin ninguna interrupción.

CARMELITA ALBARRACÍN TIBAY, trabajadora en la CLÍNICA TUNDAMA S.A. en servicios varios desde el 10 de enero de 1985, manifestó que la demandante trabajó aproximadamente 8 o 10 años, pero no tenía presente las fechas, que desde el 2004 serían seis años, pero no recuerda.

Por último la testigo ANA TERESA PARRA, depuso que trabajó con la CLÍNICA TUNDAMA S.A desde 1970 hasta el 2014, que la demandante llegó a trabajar en el 2000 y lo recuerda porque se enfermó, la operaron de la vena y luego le dio apendicitis; le consta que trabajó con ella hasta el 2014, que en ese lapso la demandante siempre estuvo permanente, no se retiró ninguna vez y tampoco la suspendieron, después del 2014 no le consta, fue enfática en señalar que no recordaba las fechas cuando le solicitaron precisarlas, sólo recordó el año.

Ahora bien, la censura le asiste razón cuando documentalmente hablando existen varios contratos de trabajo a término fijo firmados por la demandante, exactamente 6 contratos obrantes en el plenario. A su vez, sostiene que, durante los años 2000, 2002, 2003 y 2004 la demandante estuvo contratada mediante ordenes de prestación de servicios, de forma esporádica para reemplazar el personal de vacaciones, licencias o permisos, incluso por requerirse sus servicios adicionales y de ello se encuentran comprobantes de egresos del pago de estos servicios de algunos meses.

De tal manera que al ceñirse estrictamente a las documentales que reposan en el expediente, se puede observar un vínculo laboral intermitente; sin embargo, este argumento pierde validez y queda desvirtuado cuando está sobre la mesa la existencia de un contrato de trabajo regido por la primacía de la realidad., que cobra relevancia con las testimoniales e interrogatorios de parte traídos a colación.

Así pues, a pesar de los múltiples acuerdos celebrados entre las partes en un lapso de 18 años, en estos casos *«lo relevante y pertinente es analizar las*

particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, la vocación de permanencia o no de la relación laboral».[2]

Mírese que el juzgado de primera instancia no desconoció ninguna prueba documental, pues fueron valoradas en conjunto, y no es que las desconozca sino que al ceñirse estrictamente a estas probanzas ignorando los demás medios de convicción le asistiría razón al censor; sin embargo, más allá de las documentales, se encuentra la realidad de la verdadera relación laboral y es que la demandante declaró haber iniciado a laborar en la demandada CLÍNICA TUNDAMA S.A., desde el mes de octubre del año 2000 y a partir de ese momento continuar trabajado de forma ininterrumpida, lo cual se acompasa con las testimoniales y especialmente el dicho de la testigo ANA TERESA PARRA quien confirma la declaración de la demandante al indicar que inició a trabajar de forma continua desde el año 2000 hasta el 2014, fecha en la que terminó su relación, afirmaciones que cobran soporte pues la testigo trabajó desde el 1970 en el mismo cargo de la demandante hasta el 2014 y fue testigo presencial.

Sobre este testimonio valga aclarar que las versiones entregadas no pueden ser consideradas incongruentes, inconsistentes y no reunir los requisitos del artículo 228 del C.G.P., pues el hecho que la testigo no haya recordado con exactitud la fecha de una incapacidad que tuvo a finales de los años 1999 no es óbice para desestimar todas sus declaraciones, además, no se observa que se haya escondido toda la mañana como lo reprocha el censor, lo que se vislumbra es un problema de conexión para rendir el testimonio que finalmente pudo ser solucionado, de manera que, estas circunstancias externas a la declaración de la testigo, no son de recibo para dar por desestimado este testimonio.

Aunado a ello, las restantes testigos, en su mayoría compañeras de trabajo de la demandante, fueron certeras en afirmar que durante el tiempo que laboraron con ella ejerció sus labores de forma permanente, por lo que más allá de las documentales, la realidad del asunto es que la LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ se desempeñó desde el mes de octubre del año 2000 hasta diciembre del 2018, en el mismo cargo de servicios generales de forma continua.

En lo que atañe al valor probatorio que la primera instancia dio a la certificación laboral expedida el 18 de enero de 2019 por la sociedad demandada, allí textualmente reza que la demandante se desempeñó como auxiliar de servicios generales en el periodo del 1 de marzo de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2018,

[2] Corte Suprema de Justicia, SL2050-2021. Rad: 79251 del 19 de mayo de 2021. MP. Jorge Prada Sánchez.

pero el censor quiere hacer ver que este documento debía apreciarse con las interrupciones que dan cuenta los demás documentos; no obstante, debe tenerse en cuenta que el valor probatorio dado por la primera instancia se encuentra ajustado no solo a las formalidades como lo pretende hacer valer el recurrente, sino a la realidad dadas las circunstancias relevantes del asunto y efectuándose una valoración probatoria en conjunto.

En igual sentido, la carta de renuncia que presentó la demandante el 30 de noviembre de 2012, manifestando que por motivos personales desempeñaría sus funciones hasta el 31 de diciembre de 2012, no fue desconocido por el juez de instancia, por el contrario, como a bien lo tuvo, esta manifestación al igual que las tres cartas de la demandada en las que notificaba la terminación de la relación laboral y su decisión de no prorrogarla en los años 2014, 2016 y 2018, pierden por completo validez, cuando en la contestación se afirma que los contratos fueron prorrogados de forma subsiguiente y a pesar de la renuncia, fue suscrito un nuevo contrato con fecha inicial del 2 de enero de 2013 por seis meses y a su vez fue prorrogado por tres periodos iguales y, posteriormente, fueron suscritos otros contratos. Ello encuentra respaldo en las declaraciones de los testimonios ya valorados, aspectos que en conjunto vislumbra la existencia de una verdadera relación laboral continua.

Ante este panorama, no es posible afirmar que el sentenciador de primer grado se hubiera equivocado en la manera señalada por la censura, pues si bien los argumentos se dirigían por la senda de las probanzas documentales, las inferencias del juzgador dando aplicación a la aplicación de las reglas de la sana critica, se encuentra que sus consideraciones fueron lógicas, razonadas y aceptadas conforme la valoración en conjunto realizados a los medios de convicción, de manera que se encuentran cobijadas por el acierto, pues se reitera, hubo continuidad en el servicio prestado por la demandante, a pesar de los varios vínculos acordados, cuando la realidad demostró que se ejecutó una sola relación laboral subordinada que unió a las partes por un lapso de 18 años, ejerciendo actividades de servicios generales en la institución de salud demandada.

Por lo anterior, la sentencia de primera instancia deberá ser confirmada en este aspecto.

6.4. DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Aduce el recurrente que la CLÍNICA TUNDAMA S.A., actuó de buena fe al cancelar puntualmente las prestaciones sociales a la demandante, pues su defensa fue

efectiva basado en pruebas allegadas oportunamente, por el contrario, la mala fe se encuentra en cabeza de la demandante al no demostrar la continuidad de la relación laboral. En igual sentido, manifiesta que la jurisprudencia ha señalado que esta indemnización no prospera cuando el empleador usa hechos reales, concretos y creíbles y se condena cuando no paga la liquidación final de las prestaciones sociales.

Bajo esta perspectiva, ha de establecerse que la indemnización moratoria encierra una naturaleza sancionatoria que busca castigar al empleador que adeude al finalizar un contrato de trabajo los salarios y las prestaciones de su trabajador, obligándolo a cancelar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo en el pago.

Al respecto, en sentencia C-892 de 2009 la H. Corte Constitucional dispuso que:

> "*La indemnización moratoria es la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador, siendo su aplicación desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas, a la culminación de la relación laboral*"

En ese mismo sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que, en cada caso, el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe. Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de la carga, deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción.

De todas maneras, para los efectos del artículo 65 del C.S.T., la mala fe, no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o las prestaciones sociales, ni a las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y

la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias[3].

Dado que en el presente asunto se configuró la existencia de un contrato realidad tal y como se estudió en el acápite anterior, fácil es colegir que la actitud de la demandada se encuentra en el campo de la mala fe al ocultar por diversos contratos de trabajo a término fijo y contratos de prestación de servicios el verdadero vínculo laboral que unió a las partes y, por ello, omitió el pago de prestaciones sociales adeudadas a la demandante.

En consecuencia, el reconocimiento y pago de esta condena será confirmada en la medida que no son argumentos justificables el pago de una liquidación final y la realización de una defensa efectiva con pruebas oportunas para exonerse de esta indemnización, ni mucho menos que demuestren una actitud de buena fe, como fue puesto en consideración, cuando se encontró demostrada la verdadera situación laboral que enmarcó este asunto.

6.5. SOBRE LA LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En la primera instancia se reconoció el pago de la indemnización que trata el artículo 64 del C.S.T., por cuanto quedó demostrado que la relación laboral culminó de manera unilateral y sin justa causa, la cual sucedió en un periodo de 18 años, 2 meses y 10 días.

Así las cosas, al liquidar este concepto el sentenciador indicó que, por el primer año se tendrán 30 días de salario y por los siguientes 17 años, 340 días y la fracción equivale a 3.88 días, para un total de la indemnización de 373.88 días de salario devengado en el año 2018, equivalente al salario mínimo $781.242, por lo que la indemnización total asciende a la suma de $9.736.359.

El recurrente expresa su inconformidad en la manera como el juez realizó los cálculos para reconocer el pago de esta indemnización, al sostener que atendiendo la interpretación del numeral 2, literal a) del artículo 64 del C.S.T., para el primer año se deben pagar 30 días y por cada uno de los siguientes años 50 días, es decir, del 2001 al 2018.

[3] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia 41782 del 30 de agosto de 2011. M. P. Dr. Francisco José Ricaurte.

Pues bien, el artículo 64 del C.S.T., enseña que en el caso que el empleador termine de forma unilateral el contrato de trabajo a su trabajador sin que medie una justa causa comprobada o si el trabajador termina el vínculo de forma unilateral alegando alguna de las causas previstas en la ley, dependiendo del tipo de contrato acordado entre las partes se establecen los términos para que el empleador cancele esta indemnización al trabajador.

Así, dado que el presente asunto se trata de un contrato a término indefinido donde la trabajadora devengaba como remuneración un salario mínimo mensual legal vigente, la indemnización se cancela acorde lo preceptuado en el literal a) ibídem, cuyo tenor literal es el siguiente;

> *«En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
> *a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*
>
> 1. *Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
>
> 2. *Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;»*

La disposición en cita refiere que en aquellos casos donde el trabajador laboró más de un año de servicio continuo, para efectos de cancelar esta indemnización, por el primer año laborado se cancelarán 30 días de salario; sumado a ello, por cada uno de los años subsiguientes se cancelarán como sanción 20 días y de forma proporcional por las fracciones restantes.

Así pues, fácil es colegir que el censor incurre en una errada interpretación de la norma, pues en ningún momento se hace alusión a que por cada uno de los años subsiguientes al primero deban cancelarsen 50 días de salario, sino que, sumados a los 30 días de salario del primer año de servicio continuo, por cada uno de los años subsiguientes se tendrán 20 días de salario, como en efecto lo realizó el juez de instancia.

De esta forma, no se encuentra ningún dislate en la interpretación y liquidación realizada en primera instancia, por lo que será confirmado en este aspecto.

6.6. DE LA INDEMNIZACIÓN PLENA DE PERJUICIOS

Para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios, prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria ha precisado que además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe acreditarse la *culpa suficiente comprobada* del empleador, responsabilidad subjetiva que demuestre tanto el daño a la integridad del trabajador con ocasión al trabajo, como el incumplimiento del empleador en los deberes de protección y seguridad para evitar riesgos en el trabajo.

En igual sentido, la Corte en sentencia CSJ SL17216 de 2015, precisó que:

> *«[…] corresponde a quien pretende el pago de la indemnización demostrar la inobservancia injustificada de los deberes por parte del patrono, que como se anotó también derivan del pacto contractual, y la plena incidencia que tuvo en la ocurrencia del siniestro, pues no siempre que exista un resultado dañoso aquella opera, en tanto corresponde atenderse la naturaleza de la tarea, el riesgo de su realización, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el siniestro, y fundamentalmente, la diligencia que lo creó.»*[4]

Sobre el particular, el juez de alzada concluyó su improcedencia al no encontrarse acreditado que el empleador tuvo la culpa en el acaecimiento del accidente, pues si bien el accidente de trabajo se encuentra acreditado con las testimoniales, no se allegó al plenario la investigación del accidente por concepto de la ARL, el dictamen de la pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Regional o la calificación de la invalidez; contrario sensu, el apoderado de la parte demandante en la impugnación interpuesta señala que pese a que no aportó dictamen de la pérdida de la capacidad laboral si obra historia clínica de la demandante, la cual, se da cuenta del accidente del trabajo y de los días de incapacidad que le fueron concedidos, además, se encuentra demostrado que el accidente ocurrió en las instalaciones de la entidad demandada y que el empleador no tuvo deber de cuidado, ni cumplió con la obligación de realizar examen de egreso a la actora.

De las probanzas que militan en el expediente se encuentra historia clínica del 29 de diciembre de 2018 de la señora LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ donde indica como causa de la consulta *«…ingresa por presentar cuadro clínico de 20 minutos de evolución consistente en caída desde su propia altura, refiere que se resbaló y se cayó por las escaleras, presenta sangrado en la región occipital con cefalea*

[4] Corte Suprema de Justicia SL1565-2020 del 27 de mayo de 2020. Rad No. 71613. MP. Martín Emilio Beltrán Quintero.

moderada», por lo que le fue concedida incapacidad de 3 días y fue diligenciado un informe de esta circunstancia a la ARL LIBERTY.

Aunado a ello, la testigo FANNY DEL CARMEN DÍAZ LEÓN quien estuvo presente en el momento del accidente, refiere que la demandante se resbaló y cayó por cuatro o cinco escalones.

De la anterior recapitulación, encuentra la Sala que si bien es cierto se demostró la ocurrencia del infortunio, el recurrente no logró acreditar con cualquier medio de convicción la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, así como tampoco la falta de cumplimiento de los deberes de protección y seguridad en el trabajo, elementos relevantes para dar aplicación a la indemnización pretendida, pues el pasar por alto el examen de egreso a la demandante es una cuestión ajena al asunto aquí debatido.

En esas condiciones, el simple tránsito y resbalón de LUZ MARINA MOJICA TÉLLEZ por las escaleras de la CLÍNICA TUNDAMA S.A., y que como consecuencia de ello le hubiese otorgado una incapacidad médica, fue una circunstancia que bien pudo ocurrir por descuido y no es elemento suficiente para establecer el nexo causal entre el daño causado a la trabajadora y la culpa del empleador, pues para comprometer su responsabilidad en esta clase de accidentes debe quedar plenamente demostrado su grado de culpabilidad. De manera que los argumentos del recurrente carecen de fundamento para su prosperidad.

Corolario de lo expuesto, la sentencia impugnada será confirmada en su totalidad.

Por último, ha de referir que la petición elevada por la entidad demandada tendiente a que este Tribunal ordene el pago de los dineros consignados a favor de la señora LUZ MARINA MOJICA TELLEZ en la cuenta de depósitos judiciales del Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, ha de advertirse su improcedencia, puesto que, que el competente para dar esa orden es el precitado Juzgado, máxime, cuando esta Sala no puede disponer de dineros depositados en cuentas diferentes a la del Tribunal.

8 - COSTAS

Por las resultas del proceso no se emitirá condena en costas.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama del 12 de marzo del 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Devolver el expediente al Despacho de origen con el fin de proseguir con el trámite correspondiente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada