

CONSTANCIA SECRETARIAL: Vencido el término de traslado dispuesto en la lista fijada el 13 de septiembre de 2022, la parte demandante remitió en término los alegatos de conclusión, como se aprecia en el archivo 06 de la carpeta de segunda instancia.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Ley 2213 de 2022 y art. 28 Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66001-31-05-005-2017-00133-03
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Rafael Orrego Herrera
Demandado: Cafesalud EPS S.A. en liquidación y otros
Juzgado de origen: Juzgado Quinto Laboral del Circuito

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Ana Lucía Caicedo Calderón

Pereira, Risaralda, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Acta No. 162A del 12 de octubre de 2023

Teniendo en cuenta que el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral N° 4 presidida por el Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ del Tribunal Superior de Pereira, integrada por la Magistrada ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN quien en esta oportunidad actuará como Ponente y el Magistrado GERMÁN DARÍO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Rafael Orrego Herrera** en contra **Cafesalud EPS S.A. en liquidación, Estudios e Inversiones Médicas Esimed S.A.,**

Saludcoop EPS OC en liquidación, trámite al cual se vinculó a la Institución Auxiliar de Cooperativismo Gestión Administrativa.

AUTO

Se les reconoce personería para actuar dentro del proceso de la referencia a la sociedad Ramos & Valenzuela Abogados Asociados S.A.S y al abogado Wilmer Arvey Sánchez Agudelo, como apoderados judiciales de Cafesalud EPS -En Liquidación- y Saludcoop EPS OC -En Liquidación-, respectivamente, en los términos y para los efectos de los memoriales que fueron allegados al correo institucional, los cuales se encuentran debidamente incorporados en la carpeta de segunda instancia.

CUESTIÓN PREVIA

El proyecto inicial presentado por el Magistrado Julio César Salazar Muñoz no fue avalado por el resto de la Sala y por eso, la Magistrada que le sigue en turno, Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón, presenta la ponencia de las mayorías, advirtiendo que, dentro del proyecto, por economía procesal, se acogieron varios acápites redactados en la ponencia original, frente a los cuales no se presentó discusión alguna.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y de las demandadas CAFESALUD EPS - EN LIQUIDACIÓN- Y SALUDCOO -EPS OC EN LIQUIDACIÓN-, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 6 de octubre de 2021. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Pretende el señor Rafael Orrego Herrera que la justicia laboral declare que: i) entre él y la sociedad matriz Saludcoop EPS OC -en Liquidación-, sustituida por CAFESALUD EPS S.A., existe un contrato de trabajo que inició el 21 de marzo de 2008; ii) que el accidente cerebro vascular que sufrió el 9 de junio de 2015 es un evento de origen laboral; iii) que Esimed S.A. es solidariamente responsable frente a todos los derechos y obligaciones a cargo de Cafesalud EPS S.A. -En Liquidación-

Con base en lo anterior, aspira a que se condene a Cafesalud EPS S.A. -En Liquidación- y solidariamente a Esimed S.A. a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones con sus correspondientes sanciones e indexaciones, la indemnización del daño emergente, lucro cesante, daño a la vida de relación y daño moral, los intereses a la tasa máxima autorizada por la ley, en caso de mora en el cumplimiento de la correspondiente sentencia, y las costas procesales a su favor.

Como sustento de las súplicas, relata que el 21 de marzo de 2008 se vinculó a la "Clínica Saludcoop Pereira", de propiedad de Saludcoop EPS OC -en liquidación- sustituida por Cafesalud EPS S.A. -en Liquidación-, a través de un contrato de prestación de servicios, para ejecutar sus tareas como médico ginecobstetra con una remuneración por hora trabajada de \$44.875; narra que le fueron asignadas la práctica de todos los procedimientos, cirugías y consulta externa de su especialidad; que en el primer año de servicios fue contratado por medio tiempo, pero a partir del segundo año siempre trabajó tiempo completo e incluso en muchas oportunidades excedió la prestación de sus servicios más allá de la jornada máxima legal, trabajando mensualmente entre 220 y 240 horas.

Expone que el 9 de junio de 2015, estando en sus actividades habituales, sufrió accidente cerebro vascular, el cual tuvo como origen las largas y extenuantes

jornadas laborales, motivo por el que el 13 de febrero de 2016 fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Quindío con una invalidez del 56.44%, estructurada el 9 de junio de 2015, de origen común, en razón de lo cual fue pensionado por vejez en 2010.

Agrega que desde el 9 de junio de 2015 no ha podido desempeñar sus tareas en la forma que lo venía haciendo, lo que le significó una mengua en sus ingresos económicos, pues mensualmente percibía aproximadamente \$15.500.000 y posteriormente pasó a recibir \$4.000.000, lo que le ha causado un serio perjuicio patrimonial y moral.

Refiere que las convocadas a juicio son subordinadas del grupo empresarial que tiene como sociedad matriz a SALUDCOOP EPS OC, -hoy en liquidación-; que, a partir del 25 de noviembre de 2015, mediante Resolución No.2422, la población afiliada de la sociedad matriz, le fue asignada a CAFESALUD E.P.S S.A, -hoy en liquidación-, quien dispuso la atención de sus nuevos “afiliados” en la entidad subordinada IPS ESIMED S.A.; asimismo, que el 12 de enero de 2016, mediante Resolución No.00025, la Superintendencia Nacional de Salud, ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios de la CORPORACIÓN IPS SALUDCOOP, por lo que la administración del establecimiento “Clínica Saludcoop Pereira”, fue asumida por las codemandadas ESIMED S.A. y CAFESALUD E.P.S S.A. y con ello se sustituyó el contrato de los trabajadores a las codemandadas.

En respuesta a la demanda, **Cafesalud EPS S.A. -En Liquidación¹**- sostuvo que, si bien la Superintendencia de Sociedades declaró que esa entidad pertenece al grupo empresarial de Salucoop EPS OC -En Liquidación-, lo cierto es que en la práctica no funciona así, ya que esta última no ejerce una situación de control frente a Cafesalud EPS -En Liquidación-; expresando a continuación que esa entidad no ha

¹ Archivo 11 cuaderno 03 carpeta primera instancia.

tenido ningún vínculo contractual alguno con el señor Rafael Orrego Herrera, motivo por el que se opone a las pretensiones elevadas por él en su contra. Propuso como excepciones las de *"Inexistencia de la obligación"*, *"Prescripción"*, *"Temeridad y mala fe"*, *"Buena fe"*.

La sociedad **Esimed S.A.** respondió la demanda por medio de curador ad litem², manifestando que se atiene a lo que resulte probado en el curso del proceso, pero aclarando que esa entidad no tuvo ninguna relación contractual con el demandante y añadiendo que el accidente cerebro vascular sufrido por él ya fue calificado como un evento de origen común. Formuló las excepciones de mérito que denominó *"Inexistencia de la obligación"*, *"Inexistencia de un accidente laboral"* y *"Genérica"*.

IAC Gestión Administrativa -En Liquidación- respondió el libelo introductorio³ se opuso a la totalidad de las pretensiones de la acción, debido a que no existen registros que evidencien que el señor Rafael Orrego Herrera prestó sus servicios profesionales a favor de esa entidad. Planteó como excepciones las de *"Trámite concursal forzoso administrativo"*, *"Existencia de contrato de mandato a título gratuito"*, *"Simple intermediación en la contratación"*.

Finalmente, **Saludcoop EPS OC -En Liquidación-** contestó la demanda⁴ sosteniendo que esa entidad y Cafesalud EPS -En Liquidación- son entidades completamente autónomas e independientes; que no le constan los hechos narrados por el señor Rafael Orrego Herrera en el libelo introductorio. Se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de fondo que denominó: *"Falta de legitimación en la causa por pasiva"*, *"Inexistencia obligación indemnizatoria a cargo*

² Archivo 19 cuaderno 03 carpeta primera instancia.

³ Archivo 11 cuaderno 05 carpeta primera instancia.

⁴ Archivo 19 cuaderno 05 carpeta primera instancia.

de Saludcoop EPS y cobro de lo no debido”, “Inexistencia de responsabilidad solidaria”, “Excepción Genérica”.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia de 6 de octubre de 2021, la funcionaria de primer grado, con base en las pruebas allegadas al plenario, determinó que entre el señor Rafael Orrego Herrera y Saludcoop EPS OC -En Liquidación- existió una relación laboral regida por dos contratos de trabajo, así: del 1º de mayo de 2009 al 15 de febrero de 2014 y del 16 de julio de 2014 al 12 de agosto de 2015, sosteniendo a continuación que los emolumentos causados con antelación al 14 de marzo de 2014 se encuentran prescritos.

Antes de proceder con las liquidaciones correspondientes, sostuvo que en el plenario se encuentra acreditado que entre Saludcoop EPS OC -En Liquidación-, Cafesalud EPS -En Liquidación- y Esimed S.A., se configuró el fenómeno de unidad de empresa previsto en el artículo 194 del CST y, por ende, estas codemandadas están llamadas a responder por las condenas, esto es, por la suma de \$2.333.921 por concepto de cesantías, el mismo valor por prima de servicios, \$136.313 por intereses a las cesantías, \$346.338 por compensación de vacaciones, debidamente indexados a la fecha de pago y \$3.801.665 por las indemnización por no consignación de cesantías.

En torno a la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST, sostuvo que si bien en el plenario se encuentra demostrado que el señor Orrego Herrera sufrió un accidente cerebro vascular que derivó en una calificación de PCL del 56.44% estructurada el día en que ocurrió tal evento, lo cierto es que en el plenario no quedó demostrado que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Quindío hubiere incurrido en un error grave al determinar el origen común de la

invalidez, ya que no obran pruebas en el proceso que apunten a la existencia de un nexo de causalidad entre las actividades desempeñadas por el actor, en su calidad de médico especialista en obstetricia, con el accidente cerebro vascular que sufrió el 9 de junio de 2015; razón por la cual no modificó el origen de la invalidez y negó la indemnización plena de perjuicios. Finalmente, condenó en costas en un 60% y por partes iguales a Saludcoop EPS OC En Liquidación, Cafesalud EPS En Liquidación y Esimed S.A., en favor del demandante.

3. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión, el demandante y las codemandadas Cafesalud EPS -En Liquidación- y Saludcoop EPS OC -En Liquidación- interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos:

El apoderado judicial de la parte actora considera que en este caso no se presentaron dos contratos de trabajo como lo adujo la funcionaria de primera instancia, sino que la relación laboral estuvo regida por un solo contrato de trabajo que finalizó el 12 de agosto de 2015, es decir, que desde la fecha en que empezó a prestar sus servicios hubo unidad contractual, pues a pesar de que entre cada contrato de prestación de servicios que se suscribió existía una supuesta interrupción, lo cierto es que el señor Rafael Orrego Herrera nunca dejó de prestar sus servicios como médico especialista en obstetricia a favor de Saludcoop EPS OC -En Liquidación- como propietaria del establecimiento "Clínica Saludcoop Pereira".

En lo que concierne a la sanción moratoria a la que accedió el juzgado, estima que la misma no puede limitarse hasta la finalización del contrato de trabajo, ya que es bien sabido que la misma debe extenderse hasta que se produzca el pago de la acreencia laboral que la originó, sin que exceda de los dos años siguientes a la expiración del vínculo laboral.

En torno al accidente cerebro vascular, estima que su origen es de carácter laboral, pues en el proceso quedó demostrado que este se produjo como consecuencia de las largas y extenuantes jornadas de trabajo. Señaló que en el caso de marras no se trata de determinar solo el perjuicio ocasionado por la culpa patronal, sino la reparación del perjuicio ocasionado por la falta de afiliación al sistema de pensiones, pues refiere que, con independencia de la calidad de pensionado que ostentaba el demandante, a las demandadas les correspondía hacer los aportes del trabajador, ya que con esas sumas el actor podía optar por un reajuste a la pensión, para mejorar la mesada de invalidez.

La apoderada judicial de la EPS Cafesalud S.A. -En Liquidación- sostuvo que la falladora de primera instancia hizo una equivocada valoración probatoria, ya que los servicios prestados por el señor Rafael Orrego Herrera a favor de Saludcoop EPS OC -En Liquidación- no fueron regidos por una relación de índole laboral, ya que él como especialista en obstetricia, no estuvo sometido a subordinación, al punto que prestaba sus servicios en otras entidades, era él mismo quien decidía cuales eran los turnos que tomaba y llevaba a su hija como asistente en las cirugías; circunstancias que acreditan que el actor prestó sus servicios bajo su propia autonomía, en consideración a sus especiales conocimientos en obstetricia. De otro lado, sostiene que no es posible que se declare la unidad de empresa entre esa entidad y Saludcoop EPS OC -En Liquidación-, debido a que cada una era completamente autónoma financieramente, tal y como se demostró en el proceso, motivo por el que, Cafesalud EPS -En Liquidación- no tiene ninguna responsabilidad en caso de que se confirme la existencia de la relación laboral entre Saludcoop EPS OC -En Liquidación- y el demandante.

Por su parte, la apoderada judicial de Saludcoop EPS OC -En Liquidación- manifestó que en el plenario quedó plenamente demostrado que el señor Rafael Orrego Herrera desempeñó una profesión liberal, en calidad de médico especialista

en obstetricia, en la que la entidad contratante no ejerció actos de subordinación y dependencia hacía él, en la medida que era él quien definía la forma en la que realizaba sus actividades, definía sus propios turnos, prestaba sus servicios en otras entidades y acompañaba procedimientos quirúrgicos de su hija, es decir, todas las tareas que él ejecutó las realizó dentro de su propia autonomía debido a sus especiales conocimientos, razón por la que no hay lugar a declarar la existencia de una relación laboral, como erradamente lo definió la *a quo*.

Asimismo, en torno a la declaración de existencia de la unidad empresarial, sostiene que a pesar de que Saludcoop EPS S.A. -En Liquidación- tiene la calidad de empresa matriz dentro de la organización empresarial, lo cierto es que Cafesalud EPS -En Liquidación- no es subordinada económicamente de esa entidad, motivo por el que, a falta de ese requisito, equivocado es señalar que entre esas entidades existe la unidad de empresa prevista en el artículo 194 del CST.

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Analizados los alegatos presentados únicamente por la parte demandante, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con los problemas jurídicos que se expresan a continuación.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

En atención al principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de S.S., y de acuerdo con el esquema de los recursos de alzada previamente reseñados, le corresponde a esta Colegiatura verificar en esta instancia

- 1) Si entre el demandante y SaludCoop EPS OC -En Liquidación-, existió un verdadero contrato de trabajo en virtud del principio de primacía de la realidad.
- 2) Establecido lo anterior, en caso afirmativo, se procederá a revisar si la relación laboral fue continua e ininterrumpida o si hubo alguna ruptura de la unidad contractual, en virtud de la cual deba hablarse de dos contratos, como se determinó en primera instancia. Asimismo, si la sanción moratoria reclamada debió extenderse más allá de la finalización del vínculo laboral, como se reclama con la apelación.
- 3) Por otra parte, se deberá analizar si el accidente cerebro vascular sufrido por el actor el 09 de junio de 2015 se dio por causas atribuibles al empleador y, en consecuencia, si hay lugar a la indemnización plena de perjuicios reclamada.
- 4) Adicionalmente, la Colegiatura deberá verificar si en el caso objeto de revisión se configuró el fenómeno de unidad de empresa consagrado en el artículo 194 del C.S.T. entre las demandadas SaludCoop EPS OC -En liquidación- y Cafesalud EPS S.A. -En Liquidación-, y si, en tal virtud, ambas están llamadas a responder por las condenas impuestas a la SaludCoop como empleadora.

6. CONSIDERACIONES

6.1. De la existencia de la relación laboral.

6.1.1. Contrato de trabajo – personal de salud.

Con arreglo en el artículo 22 del C.S.T. y de S.S., es contrato de trabajo aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera sea su forma, salario.

Por su parte, el artículo 23 de la misma obra determina que para que haya contrato de trabajo se requiere la presencia de los tres citados elementos esenciales y concurrentes, de tal suerte que faltando uno solo de ellos se desvirtúa la relación laboral, a saber: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

A reglón seguido, el artículo 24 ídem consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo, la cual, en sentir de la doctrina imperante, revierte la carga de la prueba al empleador. En ese sentido, ya de vieja data se tiene esclarecido en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la C.S. de J., dando alcance a la citada presunción, que *"acreditada la prestación personal del servicio, se presume la existencia de la subordinación laboral, por tanto, corresponde al empleador desvirtuarla demostrando que el trabajo se realizó de manera autónoma e independiente"*.

Cabe resaltar que tal presunción es aplicable al caso concreto, pues desde la sentencia C-655 de 1998, La Corte Constitucional declaró inexecutable el inciso 2 del artículo 2 de la ley 50 de 1990, en razón de lo cual la presunción se aplica sin excepción a cualquier prestación personal de un servicio, incluida la que se ejecuta en ejercicio de una profesión liberal, como en este caso la medicina, o mediante contratos civiles o comerciales.

De acuerdo con lo anterior, por el alcance efectivo de la mentada presunción, el juez no tiene por qué verificar si en la relación tuvo lugar la subordinación y dependencia del prestador del servicio al contratante o beneficiario del trabajo, sino que su labor se limita a indagar si aquella se desvirtuó (*SL-3009-2017 del 15/feb/17, M.P. Gerardo Botero Zuluaga*)¹.

Conviene resaltar que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, entendida como la facultad legal que este último tiene para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; por el contrario, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, con sus propias herramientas, equipos o medios. No obstante, este tipo de contratación no excluye las expresiones o mandatos necesarios para una adecuada coordinación, por lo que no es extraño que en el marco de un contrato de prestación de servicios se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones y bajo ciertas circunstancias es posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrolle en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad necesarios para la ejecución de la labor encomendada.

Tratándose del personal médico, la Corte Suprema de Justicia indicó en la sentencia SL 13020 del 2017, que tanto el personal médico como las entidades prestadoras del servicio de salud se encuentran sometidos a las reglas del sistema de seguridad social previstas en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la complementan y reglamentan, en virtud de lo cual, las últimas se ven compelidas a trasladar algunas de las obligaciones en quienes prestan el servicio de manera directa al paciente, como es el caso de los médicos, en virtud de lo cual se debe

determinar, en cada caso en particular, si la imposición y correlativo cumplimiento de las funciones que debe desempeñar el demandante, son derivadas del sistema de salud o, por el contrario, son las propias del contrato de trabajo. (Reiterada en la sentencia CSJ SL 4445 de 2021)

En este orden de ideas, la obligación de cumplir con los requerimientos legales, reglamentarios y administrativos derivados de las reglas contenidas en la Ley 100 de 1993, como prestar servicios asistenciales a los afiliados a través de médicos por la necesidad de un conocimiento profesional específico, corresponde a un sometimiento legal y no contractual.

Por el contrario, el cumplimiento de horarios elaborados por la clínica y no elegidos por el galeno; la imposición de obligaciones que suponen disponibilidad en tiempos de descanso o ajeno al convenido en el contrato de prestación de servicios; la escogencia y la determinación de los pacientes sobre los cuales debe prestar el servicio el médico; la imposición de amonestaciones; la existencia de médicos contratados por prestación de servicios y otros mediante contrato de trabajo bajo las mismas condiciones de calidad y exigencia; la realización labores distintas a las inicialmente contratadas y la prohibición de prestar funciones a través de terceros; se deben valorar como expresiones propias de una verdadera relación laboral, pues tales elementos pertenecen a la esfera del contrato de trabajo.

En el caso objeto de estudio las apelantes no rebaten que el actor prestó sus servicios profesionales en la Clínica SaludCoop, posteriormente denominada “Clínica Pereira”, cuya administración estuvo a cargo del Grupo Empresarial SaludCoop, específicamente de la Corporación IPS SaludCoop, Cafesalud y Esimed.

Tampoco se discute que la Corporación IPS SaludCoop fungió como una simple intermediaria de la labor que ejecutó el demandante, pues no contaba con la infraestructura y los recursos necesarios para actuar con autonomía administrativa

y financiera para el desarrollo de la obra o labor contratada y además porque no estaba habilitada para prestar los servicios de salud, tal como lo concluyó la jueza de instancia cuando le atribuyó la calidad de empleadora a SaludCoop E.P.S. en liquidación, con sustento en la Resolución No.00025 del 12 de enero de 2016, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, por medio de la cual se ordenó la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y la intervención forzosa administrativa para liquidar de la CORPORACIÓN IPS SALUDCOOP, identificada con NIT 830.106.376-1, donde se alude al concepto del 23 de diciembre 2015, emitido por la Superintendencia Delegada para la Supervisión Institucional, que indica que la Corporación IPS SaludCoop no cumple con sus obligaciones como prestador de servicios de salud, entre otras razones, por *“ausencia de contratos con las EPS, deficiencias en el proceso de facturación, y las inconsistencias en su situación financiera, contable y de habilitación, lo cual a su vez impide el ejercicio corporativo e incrementa las diferentes reclamaciones bien sean por vía administrativa o judicial, situaciones que ha persistido en el tiempo y hoy son vigentes a pesar del proceso de intervención, dadas también por la falta de independencia económica, administrativa, tecnológica y financiera de la CORPORACIÓN IPS SALUDCOOP frente a la EPS SALUDCOOP -hoy en liquidación-”*⁵.

Lo que se reprocha en esta instancia procesal es el grado de autonomía e independencia del actor en la ejecución de la labor profesional contratada, pues a juicio de las codemandadas apelantes la relación estuvo desprovista de subordinación. En este orden, dando alcance a la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, dicho elemento probatorio debía ser desvirtuado por las beneficiarias del servicio; sin embargo, estas no aportaron para el efecto ningún elemento de prueba que soporte la censura. Por el contrario, el demandante, para demostrar circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la ejecución de la prestación personal del servicio, llamó a declarar a la señora María Isabel Echeverri Sierra y a su hija Paola Andrea Orrego Zapata, cuyos testimonios se pasan a evaluar.

⁵ Archivo 02, página 389, cuaderno 01 primera instancia.

La primera deponente se presentó como auxiliar de enfermería y compañera de trabajo del demandante durante 7 años; dijo que la persona que hacía las contrataciones era el gerente, sosteniendo que ella, como auxiliar de enfermería, tenía un contrato de trabajo a término indefinido y, por ende, no tenía que presentar cuentas de cobro previas al pago de su remuneración mensual, como sí lo hacían los contratistas; pero desconoce cuáles eran los términos en los que estaba vinculado el doctor Orrego Herrera. En cuanto a los aspectos administrativos de la prestación de los servicios, manifestó que la clínica estuvo bajo la administración de Saludcoop, Cafesalud y Esimed, hecho que le consta porque los cambios de administración implicaban cambios de carné, uniformes, de algunos rasgos distintivos de la clínica y de los recibos de nómina, entre otros.

Refirió que el área de ginecología y obstetricia se componía de diez ginecólogos más o menos, de los cuales cuatro eran de planta: el Dr. Grajales, Dr. Quimero, Dra. Henao y el Dr. Rafael, aclarando que este último era “como de planta”, porque a diferencia de los demás, no era contratado por horas. Añade que la clínica siempre tenía dos ginecólogos en turno, y que la carga laboral era extenuante, debido a la altísima cantidad de pacientes de Saludcoop, Cafesalud y Esimed que debían ser atendidas en esa especialidad; aseguró que los médicos especialistas, como el demandante, cumplían turnos rotativos que podían ser de ocho, doce, veinticuatro o hasta treinta y seis horas; ante esa información, la *a quo* le preguntó quién definía esos turnos, a lo que respondió que estos eran diseñados por los propios especialistas, sin importar si eran de planta o no, y eran ellos quienes los coordinaban, añadiendo que eran los especialistas quienes definían todo lo concerniente a la parte asistencial, es decir, los procedimientos médicos que adelantaban; ante esa respuesta, la *a quo* insistió en el tema de la asignación de esos turnos con el fin de que la testiga le aclarara mejor el tema, lo que le permitió explicar que todos los especialistas en ginecología y obstetricia, en presencia de un coordinador se reunían para, entre ellos, asignarse y distribuirse los turnos en los

que iban a prestar sus servicios, pero que los reemplazos eran asignados por el Gerente. Finalmente, señaló que tuvo como compañero de trabajo al demandante hasta que sufrió un accidente cerebro vascular que le impidió seguir laborando.

Por su parte, la señora Paola Andrea Orrego Zapata, hija del demandante, informó que su papá, como médico especialista en ginecología y obstetricia, estuvo prestando sus servicios entre los años 2008 y 2015 en la Clínica Saludcoop Pereira; sostuvo que antes de que su progenitor tuviera el accidente cerebro vascular que sufrió en junio del año 2015, era un profesional muy activo; que incluso la asistía en algunas cirugías que ella realizaba en su consultorio particular y se dividían los honorarios, lo cual era ocasional y por fuera del horario que este cumplía en SaludCoop. Añadió que ella nunca prestó sus servicios en la Clínica Saludcoop Pereira, ya que realmente le parecía que la atención de la especialidad allí era un tanto compleja, dado que las pacientes maternas que eran atendidas por su padre llegaban con muchísimos inconvenientes médicos, y, contrario a cómo funciona en otras entidades, en SaludCoop los ginecobstetras no tenían apoyo asistencial de médicos generales. En torno a las jornadas que cumplía su progenitor, dijo que eran muy extensas de 12, 18 o 24 horas, aclarando que él siempre estaba dispuesto a prestar el servicio en los horarios que se le pidiera; explicó que los especialistas casi siempre son contratados por prestación de servicios, debiendo pasar las correspondientes cuentas de cobro para el pago de sus honorarios; a renglón seguido expresó que los honorarios profesionales en estos casos se liquidan de acuerdo a las horas laboradas, de modo que si no se laboró un turno, no se cobran honorarios e indicó que cuando su progenitor sufrió el accidente cerebro vascular, evidentemente no pudo continuar prestando el servicios, pero sus colegas especialistas en la Clínica Saludcoop Pereira decidieron cubrir los turnos que le correspondían a su papá y esas horas que se les debían cargar a ellos por la prestación del servicio, decidieron que se las cargaran a su colega, reiterando que los especialistas cobran por hora de servicio efectivamente prestada.

En este orden de ideas, el contenido de los medios de convicción que deben sustentar esta decisión, revelan de manera inequívoca la prestación personal de un servicio del actor a las demandadas y no ponen de relieve que este se hubiere prestado desprovisto de subordinación, sin que se pueda deducir este elemento del hecho de que el actor, de manera esporádica y por fuera de su horario de trabajo, acompañara a su hija en procedimientos y cirugías a cargo de esta, como quiera que no hay prueba alguna que indique que su contrato con las accionadas preceptuaba exclusividad, de modo que lo que hiciera en su tiempo libre el especialista no tiene la virtualidad de desdibujar la presunción de subordinación, como quiera que la exclusividad no es una característica del contrato de trabajo y mucho menos del contrato de prestación de servicios, a menos que así se establezca por las partes.

En cuanto a la concertación de horarios entre los diferentes especialistas de la misma área de atención y con el acompañamiento de un coordinador, era apenas lógico que así se hiciera, pues si la clínica tenía especialistas de planta y otros por horas, y requería por turno mínimo dos especialistas, debido a que no contaban con apoyo asistencial de medicina general, la concertación y planificación de los horarios era una necesidad ineludible para garantizar la continuidad del servicio, sin que ello implicara *per-se* la autonomía en la disposición del tiempo, ya que, como bien lo precisó la testiga, María Isabel Echeverri, el demandante era uno de los médicos que más permanecía en la clínica, al punto que a su modo de ver era un galeno de planta y no uno de aquellos contratado por horas. En este punto cabe advertir que los especialistas de planta, como la Dra. Maribel Henao, eran contratados por medio de un contrato de laboral, pues de otra manera no se le hubiere pagado al actor horas por concepto de reemplazo de vacaciones de esta, tal como se ve en la cuenta de cobro No. 015 del 23 de junio de 2009⁶, lo que deja evidencia que era una práctica común que concurrieran en un mismo turno especialistas de planta (es decir, con

⁶ Archivo 02, página 42 cuaderno de primera instancia.

contrato laboral) y otros con contratos de otra índole, pero con las mismas funciones y responsabilidades, como es el caso del demandante.

Los anteriores hechos, además de demostrar la desigualdad, denotan la prestación de índole laboral asumida por el actor, pues no existe una razón plausible para que dos personas con idénticas funciones hubieran prestado el servicio por medio de contratos de naturaleza diferente, esto es, el señor Orrego mediante uno de índole civil y la Dra. Maribel a través de una relación laboral, de ahí que la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 13020 de 2017 expresamente hubiera advertido que la existencia de médicos contratados por prestación de servicios y otros mediante contrato de trabajo bajo las mismas condiciones de calidad y exigencia, se debía valorar como un indicio de una verdadera relación laboral con estos últimos.

Aunado a lo anterior, como lo expuso la jueza de instancia, quedó demostrado en el proceso que el demandante no era libre de elegir qué pacientes atendía y cuáles no, pues en el establecimiento donde prestaba los servicios se atendían todos los afiliados a las EPS SaludCoop, Cafesalud y Esimed, limitación que proscribía el ejercicio de una actividad autónoma.

Finalmente, aunque los compañeros de trabajo suplieron los turnos del doctor Rafael Orrego Herrera en junio de 2015, cuando este tuvo el accidente, ello no desdibuja el elemento intuitu personae, pues nótese que ni el demandante, ni los compañeros contrataron un tercero ajeno a la red de galenos del establecimiento para que aquel fuera remplazado, pues esta facultad, según la testiga, solo recaía en el gerente, de ahí que las horas de labor que asumieron los compañeros de trabajo del Dr. Orrego solo pueda calificarse como un acto de humanidad y solidaridad ante la incertidumbre que les generaba el estado de salud de su compañero, quien finalmente terminó siendo reemplazado por un especialista extranjero, hecho que, a su vez, permite entrever que la labor del demandante no

era insignificante, sino de tal trascendencia que ante su ausencia no se pudieron redistribuir los turnos, y la clínica, a través del gerente, y no de los demás ginecobstetras, debió contratar a otra persona para suplir el déficit que generaba la falta de un especialista, como en este caso el demandante.

Con base en todo lo expuesto, se confirmará la existencia de la relación laboral declarada en primera instancia, y acto seguido se procederá a evaluar si la relación laboral se ejecutó de forma ininterrumpida o por medio de dos contratos, como lo determinó la juzgadora de primer grado.

6.1.2. Unidad contractual, contratos sucesivos y solución de continuidad.

Cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o, en otras palabras, que entre una relación laboral y la otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes, salvo cuando dichas interrupciones son cortas, caso en el cual la jurisprudencia de la Corte Suprema ha dicho que no queda desvirtuada la unidad contractual.

Verbigracia de lo anterior, en la sentencia SL1148-2016 del 27 de enero de 2016, la Corte Suprema consideró que una interrupción por diez (10) días no era lo suficientemente larga para darle solución de continuidad al contrato y en sentencia anterior (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273), indicó que el principio de unidad contractual no podía hacerse extensivo a casos donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales, son reales, en tanto ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba

eficiente de la intención de la demandada de mantener el vínculo con el demandante en esos periodos. Tesis que reiteró en la sentencia CSJ SL4816-2015.

En aplicación de las anteriores reglas jurisprudenciales, el único medio de convicción que corrobora la tesis del gestor es el relato de la testiga María Isabel, quien indicó que aquel prestó sus servicios durante 7 años hasta la fecha del incidente clínico, que según la historia clínica que obra en el plenario, acaeció el 9 de junio de 2015; no obstante, de los demás medios probatorios, esto es, los certificados de prestación de servicios emitidos por la Corporación IPS Saludcoop Eje Cafetero, y la Corporación IPS Saludcoop o IPS Cruz Blanca, y las cuentas de cobro presentadas por el demandante, se desprende la interrupción advertida en sede primigenia, así:

Corporación IPS SaludCoop Eje Cafetero, NIT 816007943	
Certificaciones	Rafael Orrego Herrera presta sus servicios como médico especialista en ginecología a esta entidad, con contrato civil de prestación de servicios por valor de \$4.308.000 (Fecha de certificación 16 de julio de 2008) ⁷
Cuentas de Cobro	Desde el 21 de junio de 2008 hasta el 20 de abril de 2009 ⁸ Desde el 21 de julio de 2009 hasta el 20 de diciembre de 2009 ⁹ Desde el 21 de abril de 2010 hasta el 20 de mayo de 2010 ¹⁰
Corporación IPS Cruz Blanca o Corporación IPS SaludCoop, NIT 830106376	
Certificaciones	Desde el 01 de mayo de 2009 hasta el 28 de febrero de 2010 Desde el 15 de mayo de 2010 hasta el 4 de mayo de 2010 Desde el 13 de mayo de 2010 hasta el 03 de octubre de 2011 Desde el 13 de octubre de 2011 hasta el 11 de septiembre 2012

⁷ Archivo 02, página 6 cuaderno 02 de primera instancia.

⁸ Archivo 02, páginas 33 a 39 cuaderno 02 de primera instancia.

⁹ Archivo 02, páginas 45, 47, 49, 51 y 53 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁰ Archivo 02, página 61 cuaderno 02 de primera instancia.

	Desde el 21 de septiembre de 2012 hasta el 20 de septiembre de 2013¹¹ Desde el 25 de septiembre de 2013 hasta el 17 de febrero de 2014 (fecha de certificación)¹² Desde el 13 de agosto de 2014 al 12 de agosto de 2015¹³.
Cuentas de cobro	Desde el 01 de mayo de 2009 al 20 de enero de 2010¹⁴ Desde el 21 de marzo de 2010 hasta el 20 de abril de 2010¹⁵ Desde el 21 de junio de 2010 hasta el 20 de julio de 2010¹⁶ Desde el 21 de noviembre de 2010 hasta el 15 de febrero de 2011¹⁷ Desde el 16 de junio de 2011 hasta el 15 de octubre de 2011¹⁸ Desde el 16 de junio de 2012 hasta el 15 de julio de 2012¹⁹ Desde el 16 de enero de 2013 hasta el 15 de febrero de 2013²⁰ Desde el 16 de agosto de 2013 hasta 15 de diciembre de 2013²¹ Desde el 16 de julio de 2014 hasta el 15 de agosto de 2014²²

Por lo anterior, pese al relato de la testiga, para Sala al igual que la falladora de instancia las pruebas documentales son más convincentes para demostrar este aspecto litigioso, debido a que dilucidan con mayor certeza los interregnos en los cuales el demandante prestó efectivamente el servicio. Ello así, teniendo en cuenta que entre febrero de 2014 y junio del mismo año, el actor no presentó ninguna cuenta de cobro por servicios prestados y dentro de las certificaciones aportadas no existen elementos de juicio que permitan dilucidar una prestación laboral durante

¹¹ Archivo 02, página 10 cuaderno 02 de primera instancia.

¹² Archivo 02, página 13 cuaderno 02 de primera instancia.

¹³ Archivo 02, página 14 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁴ Archivo 02, páginas 40,43,41,57,58,44,59,46,50,52,54,55,56 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁵ Archivo 02, página 60 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁶ Archivo 02, página 64 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁷ Archivo 02, páginas 65,67,66 y 68 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁸ Archivo 02, páginas 69 y 70 cuaderno 02 de primera instancia.

¹⁹ Archivo 02, página 71 cuaderno 02 de primera instancia.

²⁰ Archivo 02, página 72 cuaderno 02 de primera instancia.

²¹ Archivo 02, páginas 74 a 77 cuaderno 02 de primera instancia.

²² Archivo 02, página 78 cuaderno 02 de primera instancia.

ese interregno, se confirmará el numeral primero de la sentencia de primera instancia.

6.1.3. Indemnización moratoria contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Según el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías *“deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*.

Respecto de la liquidación de la citada sanción, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia en providencia CSJ AL 3112 de 2022, menoró el auto CSJ AL 5109 de 2021, en el que se reiteró lo establecido en la sentencia CSJ SL 859 de 2021, del siguiente tenor:

“En ese orden de ideas, la omisión de consignar las cesantías en la fecha límite que determina la ley, origina mora desde ese mismo momento hasta cuando se satisfaga esa parte de la prestación con la consignación de la anualidad o anualidades adeudadas, o en caso de terminación del contrato de trabajo, si tal deuda se cancela directamente al trabajador.

Dicho de otro modo, como durante la vigencia de la vinculación laboral y hasta su culminación, el empleador no consignó la mencionada obligación, la sanción aplicable es la del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; hasta el 8 de marzo de 2015, fecha de finalización del contrato de trabajo.

De ahí en adelante, la sanción correspondiente sería la prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que dichas sanciones moratorias, no son concurrentes, puesto que no fue la intención del legislador imponer una doble sanción ante el incumplimiento de una misma acreencia laboral, tal como lo reiteró la Sala en reciente sentencia CSJ SL417-2021.

[...]

En consecuencia, respecto a las cesantías causadas durante el periodo laborado en el año 2012, no tiene razón la recurrente al invocar la imposición de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 hasta la fecha en que se satisfaga la obligación, porque como ya se explicó corre solo hasta la data de terminación del contrato, de manera que lo que

procede a partir de esta última, es la indexación de los dineros que por tal concepto debieron consignarse oportunamente, en cuanto, se repite, no se pretendió la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo” (Subrayado del Tribunal)

Por lo anterior, el presente aspecto del recurso no está llamado a prosperar, pues como se advirtió en las citadas providencias, ha sido criterio pacífico y reiterado del máximo órgano de cierre de lo laboral, que la sanción por no consignación de cesantías no se calcula hasta la fecha en que se satisfaga la obligación, como lo pretende el demandante, sino año a año y hasta que se finalice la relación laboral, pues a partir de ese momento, de ser solicitada procede la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo o en su defecto la indexación de los dineros que debieron consignarse oportunamente, en este caso las cesantías, condena que fue reconocida en primera instancia de forma indexada como se desprende del ordinal cuarto.

6.2. Indemnización plena de perjuicios.

Como punto de partida, valga señalar que está suficientemente decantado por la jurisprudencia que la prosperidad de la indemnización de perjuicios materiales y morales derivados de la responsabilidad patronal en la ocurrencia de un accidente de trabajo depende de la imperiosa comprobación y concurrencia, en cada caso, de los 3 elementos de la responsabilidad civil, esto son: el daño, la culpa y el nexo causal entre el daño y la modalidad de culpa.

Además, en el ámbito de la responsabilidad a que se refiere el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por versar este precepto sobre los riesgos genéricos y específicos del trabajo que dan lugar a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por razón de la llamada culpa leve del empleador, esto es, la que se opone al cuidado mediano u ordinario que debe emplearse en la

administración de los propios negocios, como el exigido de un buen padre de familia (artículo 63 del Código Civil), se hace indispensable que se evidencie un patente comportamiento omisivo o negligente del empleador antes de la ocurrencia de los hechos, para ser condenado a la indemnización plena de perjuicios.

Ello así, tal obligación es exigible siempre que el demandante compruebe que su empleador es culpable de la ocurrencia de la enfermedad o el accidente de trabajo. Dicha exigencia se registra expresamente en el ordenamiento jurídico, específicamente en el precitado artículo 216 del C.S.T., que señala: *“cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios”*.

Al respecto, la reciente sentencia CSJ SL 5300-2021 que memora la sentencia CSJ 1897- 2021 realizó el estudio de los supuestos del art. 216 del CST para declarar la responsabilidad por la indemnización plena de perjuicios en los casos de culpa por omisión, cuyos apartes pertinentes se transcriben a continuación:

1.1. *Sobre la culpa suficientemente comprobada del empleador respecto a una contingencia de origen laboral, la Sala tiene enseñado que:*

“[...] la misma se determina por el análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que corresponden al empleador, la cual se configura en la causa adecuada de la ocurrencia del infortunio laboral, ya sea que se derive de una acción o un control ejecutado de manera incorrecta o por una conducta omisiva a cargo de aquel (CSJ SL2206-2019)”. Tomado de la sentencia CSJ SL 5154-2020.”

De acuerdo con lo anterior y de conformidad con la regla general prevista en el artículo 167 del Código General del Proceso, le corresponde al trabajador, o a sus causahabientes, según sea el caso, probar la existencia del daño y la culpa del empleador en la ocurrencia del mismo.

No obstante, frente a la última de dichas exigencias, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha destacado que: *“cuando el trabajador edifica la culpa del empleador en un comportamiento omisivo de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que, por excepción, a los accionantes les basta enunciar dichas omisiones (teniendo en cuenta que las negaciones indefinidas no requieren de prueba) para que la carga de la prueba que desvirtúe la culpa se traslade a quien ha debido obrar con diligencia en los términos del artículo 1604 del Código Civil. En tal caso, el empleador debe probar que cumplió sus deberes de prevención, cuidado y diligencia a fin de resguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores”* (CSJ SL13653-2015, CSJ SL7181-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL12707-2017, CSJ SL2206-2019, CSJ SL2168-2019, CSJ SL2336-2020, CSJ SL5154-2020 y CSJ SL5300-2021).

A propósito de lo anterior, conviene anotar que los deberes de protección y seguridad son aquellos señalados expresamente en los artículos 56 y 57 -numeral 2º- del Código Sustantivo del Trabajo, y son de medio, no de resultado, pues ni en un plano ideal se conseguiría eliminar por completo los innumerables riesgos que amenazan la vida e integridad del prestador personal de un servicio, dado que la actividad laboral entraña riesgos que no siempre pueden anticiparse. Sin embargo, en virtud de tales normativas, al empleador le incumbe la obligación de protección y seguridad para con sus trabajadores, a quienes debe procurarles locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. Esto nos lleva a entender que, si el empleador es conocedor de un determinado peligro al que está expuesto su colaborador en el desempeño de sus labores, es su deber adoptar todas las medidas a su alcance, tendientes a evitarlo o corregir tales situaciones riesgosas, puesto que, de no hacerlo, es decir, si pudiendo prevenir un daño, no lo hace, debe responder por dicha omisión.

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a *«suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores»* y a adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de *«proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad»* (art. 2º R. 2400/79).

En cuanto al nexo causal que debe existir entre la culpa del empleador y el daño causado, la jurisprudencia del máximo órgano de cierre también ha enseñado que en la culpa basada en un comportamiento omisivo, *“no basta la sola afirmación genérica del incumplimiento del deber de protección o de las obligaciones de prevención en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió la omisión que llevó al incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador y la conexidad que tuvo con el siniestro, para efectos de establecer la relación causal entra la culpa y el hecho dañino, pues nadie está obligado a resarcir un daño sino cuando ha dado causa o contribuido a él”* (CSJ SL2336-2020)

En conclusión, para que se cause la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el art. 216 C.S.T., conforme se precisó en la sentencia CSJ SL 1897 de 2021, a la víctima del siniestro le corresponde probar las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador, el nexo causal y el daño, para trasladar al empleador la carga de demostrar que fue diligente y cuidadoso en tomar medidas adecuadas y razonables para evitar el accidente o enfermedad laboral. En caso de que el reclamante de los perjuicios no cumpla con su carga probatoria, así el empleador no demuestre un actuar diligente para evitar el daño la sentencia deberá ser absolutoria.

Con el escrito introductor el actor fundó la petición de indemnización plena de perjuicios buscando que la justicia laboral declare que el ACV ISQUÉMICO-ACCIDENTE CEREBROVACULAR que sufrió el 9 de junio de 2015 se trató de un accidente de trabajo por causa de “desaturación por apnea del sueño”, como consecuencia de varios años de arduo trabajo, con horarios extensos y sin descanso (pretensión séptima), y por la omisión de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que le correspondían al empleador, y, en consecuencia, reclama el pago del daño emergente (salarios dejados de percibir), lucro cesante (valores no percibidos entre el 1 de marzo de 2017 y el 12 de diciembre de 2022), perjuicios inmateriales (daño a la vida en relación y daño moral). Sin embargo, en el recurso indica que los perjuicios pretendidos no solo se derivan del accidente sufrido por culpa del empleador, sino de la merma en su mesada pensional, debido a que el empleador omitió el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones.

En cuanto a la culpa patronal, ha de advertirse que el daño sufrido por el trabajador el 9 de junio de 2015, fue calificado por la Junta de Calificación de Invalidez del Quindío con un 54.44% de origen común, y no hay en el expediente, puntualmente en la historia clínica adosada²³ o en cualquier otro documento, alguna prueba que establezca con mejores elementos científicos un origen distinto, lo que impide que la justicia en este caso se aventure a elucubrar que la causa de la citada patología obedeció a factores laborales y no naturales o comunes como ya lo estableció una autoridad en la materia, y en todo caso no hay prueba que demuestre las omisiones que conllevaron el incumplimiento constitutivo de la culpa del empleador, pues según las cuentas de cobro, el demandante no cubrió cargas desproporcionadas o excesivas de trabajo, ya que, la jornada máxima laborada no excedió de 144²⁴ o 192²⁵ horas mensuales, que equivale a menos de 8 horas diarias, como bien lo juzgó la a-quo.

²³ | Archivo 02, página 174 a 322 cuaderno 02 de primera instancia.

²⁴ Archivo 02, página 44 cuaderno 02 de primera instancia.

²⁵ Archivo 02, página 41 cuaderno 02 de primera instancia.

En cuanto al daño patrimonial surgido por la falta de cotizaciones al sistema de pensiones por parte del empleador, resta indicar que dicha causa litigiosa no fue exhibida en el libelo introductor, por lo que en esta instancia constituye un hecho nuevo que no fue puesto a consideración de quienes participan en el proceso judicial, así, al no haber sido controvertidos, ni discutidos oportunamente los hechos en que se funda ese reclamo, no puede la Sala, en sede de apelación, emitir pronunciamiento alguno al respecto, pues ello entrañaría la vulneración al debido proceso, defensa y contradicción de los demandados.

6.3. Unidad de empresa.

Conviene empezar por señalar que el artículo 260 del Código de Comercio, señala que una sociedad será subordinada, cuando su poder de decisión esté sometido a la voluntad de otra persona o sociedad que será su matriz o controlante y, a su vez, que habrá "*grupo empresarial*", cuando además de la existencia de subordinación, exista unidad de propósito y dirección entre dichas sociedades, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 222 de 1995.

De modo que un Grupo Empresarial no constituye una persona jurídica distinta de las sociedades que lo conforman, sino el conjunto de dos o más sociedades independientes jurídicamente entre sí, pero que se encuentra bajo un control o subordinación común ejercida por una empresa matriz o controlante y sometidas a una dirección unitaria que determina los lineamientos de cada una de ellas.

De otra parte, la figura de unidad de empresa, regulada por el artículo 194 del C.S.T., subrogado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, fue definida por la Corte Constitucional en la sentencia C-1185 de 2000, como "*un instituto jurídico propio*

del derecho laboral que busca hacer realidad el principio de igualdad entre todos los trabajadores que laboran para un mismo patrón, entendiéndose que lo hacen cuando prestan sus servicios en una o varias empresas dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, siempre que desarrollen actividades similares conexas o complementarias...”.

En armonía con ese entendimiento, el órgano de cierre de la especialidad laboral explicó que la unidad de empresa es una figura del derecho laboral cuyo reconocimiento administrativo o judicial *“tiene por objeto impedir el desmejoramiento de la situación del trabajador provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas...”*, así lo explicó en la sentencia con radicado 32212 del 16 de diciembre de 2009. Cabe añadir que el Consejo de Estado también ha tenido oportunidad de precisar la finalidad y el alcance de la figura, explicando que está concebida para *“evitar que mediante la constitución de diferentes sociedades, que jurídicamente son personas diferentes de los socios, se oculte o simule la verdadera realidad económica en perjuicio de los trabajadores vinculados a ellas...”* *“...Por consiguiente, la declaratoria de unidad de empresa tiene por objeto hacer prevalecer, para los efectos indicados, la realidad económica sobre la jurídica, bajo el concepto de “unidad de explotación económica”, que no puede confundirse con el de sociedad...”*, así lo explicó la Sección Primera del Consejo de Estado, en sentencia de noviembre 04 de 1972.

Es de subrayar que en la precitada sentencia de la Corte Suprema de justicia se explicó que, **en virtud de la declaratoria de unidad de empresa, el trabajador de cualquiera de las empresas virtualmente integradas bajo esta figura puede reclamar de las demás el pago de sus acreencias, pues se entiende, para todos los efectos, que todas juntas constituyen una sola empresa.**

Ahora bien, acerca de los requisitos para el surgimiento de la figura jurídica descrita, señaló la mencionada Corporación en la sentencia SL6228 del 11 de mayo de 2016, que *“la declaratoria de unidad de empresa recae sobre personas jurídicas, no basta la*

existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino que también se requiere contar con la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias, para el caso a través de las personas jurídicas y no por medio de sus socios individualmente considerados”.

La anterior conceptualización es importante para puntualizar que las empresas integradas en virtud de la institución comercial de “grupo empresarial”, es decir, subordinadas a una sociedad matriz, no necesariamente forman una sola empresa bajo la figura de la unidad empresarial concebida por el artículo 194 del C.S.T., subrogado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, porque para ello es necesario que entre la empresa principal (casa matriz) y las filiales o subsidiarias aquella **predomine económicamente** y que además **todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias**.

Al respecto, la Corte precisó en la ya citada sentencia SL6228 de 2016, que *“no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial conformado por una sociedad principal o matriz y varias subordinadas, necesariamente hay unidad de empresa, ya que se hace indispensable verificar en todos los casos el factor del predominio económico o relación de dependencia económica que exige el mandato laboral, que lo comprende tanto la participación accionaria como el control financiero y administrativo entre las sociedades, común y recíproco, que lleve a inferir que las subsidiarias se encuentren directamente sometidas a la controlante, además que todas ellas deben cumplir actividades similares, conexas o complementarias”*

Como se expuso líneas atrás, en esta instancia las entidades apelantes no rebaten que el actor prestó sus servicios profesionales en la Clínica SaludCoop, posteriormente denominada “Clínica Pereira”, cuya administración estuvo a cargo del Grupo Empresarial SaludCoop, específicamente de la Corporación IPS SaludCoop, Cafesalud y Esimed, las cuales se encontraban bajo situación de control y subordinación de la sociedad matriz SaludCoop EPS Organismo Cooperativo -En

Liquidación-, según certificado de existencia y representación legal²⁶, como bien se precisó en el fallo de primera instancia. No obstante, Cafesalud -En Liquidación-, secundado por SaludCoop -En Liquidación-, se opone a responder por las obligaciones emanadas de dicha relación, porque a su juicio no se dan los presupuestos configurativos del fenómeno de unidad de empresa previstos en el artículo 194 del C.S.T.

Como se reseñó, la jueza de instancia con arreglo en la Resolución 00025 del 12 de enero de 2016, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud determinó que el verdadero el empleador del demandante fue la E.P.S. SaludCoop, en liquidación, y que la Corporación IPS SaludCoop fungió como una simple intermediaria.

De otra parte, los argumentos esbozados por las entidades promotoras apelantes para sustentar la supuesta ausencia de la predominancia económica de SaludCoop EPS OC -en liquidación- sobre Cafesalud EPS S.A. -en liquidación- no encuentran respaldo en la prueba documental que tuvo en cuenta la *a-quo*, para concluir lo contrario, porque se desprende del Reglamento de Acreditación y Ventas de los Activos, Pasivos y Contratos de SaludCoop EPS OC -En Liquidación-²⁷, que Cafesalud EPS S.A. -en liquidación- no solo hacía parte del Grupo Empresarial de SaludCoop EPS, sino que su capital suscrito correspondía en un 86,7%²⁸ a esta última, lo que sin duda pone de relieve que la empresa matriz predominaba económicamente sobre Cafesalud S.A., aunado a que ambas prestaban actividades idénticas o similares como Empresas Promotoras de Salud (EPS), ya que según certificado de existencia y representación legal Cafesalud S.A. tiene como objeto social *“realización de todas las actividades propias de una entidad promotora de salud dentro del marco y los requisitos establecidos en la ley. Para ello la entidad ejercerá las siguientes funciones: 1.*

²⁶ Archivo 02, páginas 42 a 162 cuaderno 01 primera instancia.

²⁷ Archivo 02, páginas 268 a 353 cuaderno 01 primera instancia.

²⁸ Archivo 02, página 274 cuaderno 01 primera instancia.

Promover la afiliación de los habitantes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (...), 2. Administrar el riesgo en salud de sus afiliados (...), 3. Movilizar los recursos para el funcionamiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud (...) 4. Organizar y garantizar la prestación de los servicios de salud (...), 5. Reconocer y pagar a sus afiliados las incapacidades derivadas de los riesgos de enfermedad general y maternidad, 6. (...)”²⁹ y según el mismo certificado de SaludCoop su objeto social era “la afiliación y el registro de los afiliados del Sistema General de Seguridad Social en Salud y el recaudo de sus cotizaciones, por delegación del fondo de solidaridad y garantía. Su función básica será organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del plan obligatorio de salud a los afiliados y girar al fondo de solidad y garantía o percibir de este, dinero de los términos previstos en las formas legales, la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondiente unidades de pago por capitación, todo de conformidad on lo establecido en la ley 100 de 1993 y en las demás normas legales que se adopten sobre el Sistema General de Seguridad Social en Salud. (...)”³⁰ lo que deriva en la confirmación de lo decidido en primera instancia, en torno a que ambas se encuentran atadas por la figura de la unidad de empresa y, en tal virtud, deben responder por las condenas derivadas de la existencia de la relación laboral.

6.4. Costas.

Por lo anteriormente dicho, se confirmará en su integridad la providencia recurrida y ante el fracaso de ambos recursos de apelación no se impondrán costas en esta instancia procesal.

En mérito de lo expuesto, la Sala **Laboral de Decisión No. 4 del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

²⁹ Archivo 02, paginas 165 y 166 cuaderno 01 de primera instancia.

³⁰ Archivo 02, página 45 cuaderno 01 de primera instancia.

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 6 de octubre de 2021, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Rafael Orrego Herrera** en contra **Cafesalud EPS S.A. en liquidación, Estudios e Inversiones Médicas Esimed S.A., Saludcoop EPS OC en liquidación**, trámite al cual se vinculó a la **Institución Auxiliar de Cooperativismo Gestión Administrativa**.

SEGUNDO. Sin costas en esta instancia procesal.

Notifíquese y cúmplase.

La Magistrada ponente,

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Con firma electrónica al final del documento

Los magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Con firma electrónica al final del documento

SALVO VOTO

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Salvamento De Voto

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **695ef9d368749ad178879ffec16cc62943d089d612dcdd8673b851830cc62b0d**

Documento generado en 17/10/2023 03:51:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>