

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, dieciocho (18) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** LILIANA PATRICIA CASTILLO BORRÉ  
**Demandado:** CENTRO INTEGRAL DE NEUROCIENCIAS  
CLÍNICAS SAS.  
**Radicación:** 200013105 001 2018 00311 01.  
**Decisión:** REVOCA PARCIALMENTE SENTENCIA.

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar., el 11 de noviembre de 2020.

**I. ANTECEDENTES**

Liliana Patricia Castillo Borre, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a la sociedad CENIC SAS, para que se declare que existió un contrato de trabajo del 12 de enero de 2016 al 30 de junio de 2017 bajo la modalidad de termino fijo y del 1° de julio al 30 de agosto de 2017 en la modalidad de termino indefinido; que en consecuencia se condene al pago de los salarios correspondientes a los meses de noviembre de 2016 a agosto de 2017, cotizaciones a la seguridad social por los meses de junio, julio y agosto de 2017, así como a las prestaciones sociales y vacaciones causadas durante toda la relación laboral, indemnización moratoria por el

no pago de prestaciones sociales, lo ultra y extra petita y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió con la sociedad CENIC SAS, un contrato de trabajo a término fijo que inició el 12 de enero de 2016, para desempeñar el cargo de Jefe de Talento Humano, devengando como salario la suma mensual de \$2.000.000.

Contó que cumplía un horario de trabajo de lunes a sábado de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, bajo la continua dependencia y subordinación de Martha Reales Lora y Doris Gómez Mazo, quienes se desempeñaban como coordinadora administrativa y gerente respectivamente.

Adujo que el 1° De julio de 2017, suscribió con la empresa un contrato de trabajo a término indefinido, para ejercer el mismo cargo, pero para laborar de lunes a sábado de 7:00 am a 12: 00 pm, devengando como salario la suma mensual de \$1.000.000.

Manifestó que renunció al contrato de trabajo a partir del 30 de agosto de 2017, y la demandada no le pagó los salarios correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2016, así como los causados en los meses que van de enero a agosto de 2017.

Relató que la demandada tampoco le cotizó la seguridad social correspondiente a los meses de junio, julio y agosto de 2017, ni le pagó las prestaciones sociales y vacaciones causadas durante todo el interregno laborado.

Al no ser posible la notificación personal de la sociedad demandada, mediante auto del 7 de mayo de 2019 (f° 39) se le designó curador ad litem, quien contestó la demanda manifestando no constarle los hechos de la demanda ateniéndose a lo que se llegare a demostrar en el proceso.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 11 de noviembre de 2020, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que entre LILIANA PATRICIA CASTILLO BORRE y CENIC S.A., en su condición de trabajador y empleador respectivamente existieron dos contratos de trabajo, entre el 12 de enero de 2016 y 23 de diciembre de 2016 y del 01 de julio de 2017 y el 30 de agosto de 2017.

**SEGUNDO:** Absolver a CENIC S.A.S., de las peticiones de condena formulada por LILIANA PATRICIA CASTILLO BORRE, por las razones aducidas en esta audiencia

**TERCERO:** Consúltese la sentencia ante el honorable tribunal superior de Valledupar.

**CUARTO:** Condénese en costas a la parte vencida. Tásense por secretaria.”.

Como sustento de su decisión, señaló que con las pruebas recaudadas en el plenario las pruebas documentales allegadas con la demanda se logró determinar la existencia de los contratos de trabajo, pero que sin embargo al no demostrar la demandante que la demandada no le pagó las acreencias laborales que reclama, mal se haría en imponer condenas por esos conceptos, eso al estar representada por curador *ad litem*.

## **III. DE LA CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con los antecedentes expuestos, corresponde a esta Sala determinar **i)** si entre las partes existió uno o varios contratos de trabajo. En caso positivo, **ii)** verificar si proceden las pretensiones de condena.

##### **1. Del contrato de trabajo.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los indicios consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los indicios o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).

- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

### **1.1. Caso en concreto**

En el *sub examine*, documentalmente está demostrado que Liliana Patricia Castillo Borré, suscribió con CENIC SAS, 2 contratos de trabajo así:

- Contrato de trabajo a término Fijo que inició el 12 de enero de 2016, con fecha de terminación al 23 de diciembre de 2016, para desempeñar funciones como “*jefe de talento humano y auditoria de calidad*”, devengando como salario la suma mensual de \$2.000.000 (f° 27 a 32 archivo 2021-03-03).
- Contrato de trabajo a termino indefinido, que inició el 1° de julio de 2017, para desempeñarse como “*jefe de talento humano*”, devengando como salario la suma mensual de “\$1.000.000” (f° 34 a 40 archivo 2021-03-03)

Asimismo, se allegó por parte de la demandante la renuncia a ese ultimo contrato y recibida por la demandada el 15 de agosto de 2017, en donde aquella le manifiesta su intención de renunciar al cargo que venía ejerciendo por “*motivos personales*”, a partir del 30 de agosto de 2017 (f° 46 archivo 2021-03-03).

También obra en el cuadernillo de segunda instancia el “estado de cuenta”, aportado por el fondo de pensiones Colfondos SA, la que se allegó como prueba decretada en esta instancia, en donde se evidencia que la encartada identificada con Nit. 900280908, efectuó cotizaciones en nombre de Liliana Patricia Castillo Borré, entre marzo de 2014 al mes de agosto de 2017.

Al ser lo anterior de esa manera, esta Sala encuentra acierto en la decisión adoptada por la *a quo* en la sentencia objeto de análisis, consistente en declarar la existencia de dos contratos de trabajo en los extremos y modalidades declarados, razón por la que la sentencia analizada se confirma respecto de este punto.

## **2. De las pretensiones de condena.**

En torno a las pretensiones condenatorias, dijo la funcionaria de primera instancia que no se satisfizo por la demandante la carga que tenía

de probar el incumplimiento de las obligaciones por parte de su empleador, tal como se lo impone el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, que dispone:

*“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

*Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”*

Sobre las cargas procesales vale la pena traer a colación las siguientes jurisprudencias:

*“las cargas procesales son aquellas situaciones instituidas por la ley que comportan o demandan una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejadas para él consecuencias desfavorables, como la preclusión de una oportunidad o un derecho procesal e inclusive hasta la pérdida del derecho sustancial debatido en el proceso”. (Sentencia C-086/16, Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio, del 24 de febrero de 2016).*

De otra parte, la Corte Suprema de Justicia ha definido las cargas procesales, entre las que está la probatoria, como: “... una situación jurídica, instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él” (Sala de Casación Civil, sentencia de 4 de marzo de 1998, Magistrado Ponente doctor Carlos Esteban Jaramillo S.).

Con base a las anteriores sentencias, se puede decir que le corresponde a la parte demandante probar los hechos de su interés; para que puedan salir avante sus pretensiones, y que de querer la demandada ser exonerada de las condenas suplicadas, le compete controvertir los hechos de la parte actora ejerciendo las cargas probatorias de su incumbencia.

Pues bien, en el caso que nos ocupa la demandante afirmó categóricamente en los hechos 12 a 34 de la demanda que su empleador NO le canceló algunos salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social. Entonces corresponde a la parte demandada la carga de probar que en efecto pagó los emolumentos laborales reclamados en aras de desvanecerla, en tanto a que es la misma ley quien le impone la obligación de cancelar los derechos laborales que le pertenecen al trabajador.

No obstante, a lo anterior, ninguna actividad probatoria ejerció la encartada con esa exclusiva finalidad. y podría pensarse que en este evento el demandado no tuvo cómo ejercer su derecho de defensa y por ello no pudo allegar prueba en contrario, porque estuvo **representado por curador ad ítem**; sin embargo, la destinataria de la acción sí conoció de la existencia de este litigio, conclusión que se desprende de las certificaciones expedidas por la empresa de correo sobre la entrega de la citación para notificación personal, y luego el aviso para la notificación personal, obrantes a folios 54 y 64 del archivo 2021-03-03; documentos en los que se certifica que la citación para notificación personal fue recibida por la secretaria de “Sra. Doris Gómez Mazo/representante legal de CENIC SAS”; de allí que no hay duda acerca de que la empresa demandada supo de la existencia de la demanda que fuera interpuesta en su contra y fue su voluntad no comparecer a ejercer su derecho de defensa, y esa omisión condujo a que fuera emplazada y representada por curador *ad litem* en el trámite procesal; es decir que el extremo pasivo del proceso tenía como contradecir la demanda y sin embargo tuvo una actitud omisiva, razón de más para corroborar que, no le asistió razón a la jueza Primera Laboral de esta ciudad, al imponer una carga al demandante que no tenía por qué cumplir.

Siendo así las cosas, tenemos que al estar acreditada la existencia del contrato de trabajo entre las partes, sus extremos temporales y no se demostró que el empleador no canceló algunas acreencias laborales al actor, necesariamente deben salir avante las pretensiones condenatorias, y

para la liquidación de las mismas, se tendrá en cuenta como salario base de liquidación, los valores pactados en los contratos de trabajo, la suma de \$2.000.000 en el periodo comprendido entre el 12 de enero al 23 de diciembre de 2016. Y la suma de \$1.000.000, desde el 1° de julio de 2017 al 30 de agosto del mismo año. Por lo que la liquidación es como sigue:

- **Contrato de trabajo del 12 de enero al 23 de diciembre de 2016.**

- Auxilio de cesantías: \$1.894.444
- Interés sobre las cesantías: \$215.335
- Primas de servicios: \$1.894.444
- Vacaciones: \$947.222
- Salarios: \$4.000.000.

- **Contrato de trabajo del 1° de julio al 30 de agosto de 2017.**

- Auxilio de cesantías: \$166.666
  - Interés sobre las cesantías: \$3.333
  - Primas de servicios: \$166.666
  - Vacaciones: \$83.333
  - Salarios: \$2.000.000.
- 
- **Aportes a seguridad social en pensión:** como consecuencia de la declaratoria de la relación laboral, CENIC SAS, debe efectuar los aportes correspondientes al período del 1° de julio al 30 de agosto de 2017, teniendo como salario base de Cotización la suma de \$1.000.000.
  - **Aportes a seguridad social en salud:** no se impondrá condena por este concepto, de acuerdo a lo ya establecido por la Sala de Casación Laboral de la h. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL297-2018, en la que se dijo:

*“Ahora bien, en lo que tiene que ver con los aportes a la salud, la Sala ha considerado que no es dable cancelar directamente al trabajador los aportes a la seguridad social que en su oportunidad no efectuó el empleador, porque únicamente en casos previamente definidos en la ley se pueden devolver aquellos efectuados de más, pero no puede ordenarse el pago directo de los que debieron hacerse y no se realizaron. Del mismo modo, tiene adoctrinado la Corte que lo procedente frente al hecho consumado de la no afiliación a las contingencias de salud y riesgos laborales es la reparación de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión del empleador, o el reintegro de los gastos que se vio obligado a llevar a cabo por no tener la atención y cubrimiento de tales riesgos.*”

*Lo anterior significa que los aportes en salud implican que la correspondiente EPS hubiera asumido los pagos propios del subsistema de salud en caso de haberlo requerido el trabajador, pero como en el sub lite no se invocó ni acreditó que se haya producido daño a la salud que irrogara pago alguno, al igual que un perjuicio por la falta de afiliación al riesgo de salud, como tampoco que se hubiera dado erogación alguna por parte del demandante por este concepto, no se impondrá condena alguna”.*

- **Sanción moratoria ordinaria por el no pago de salarios y prestaciones sociales.**

El artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, establece que: “*si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”.*

Sin embargo, esa sanción no opera de forma objetiva y automática, puesto que habrá de valorarse la conducta del empleador que no cumplió con su obligación legal de pagar los salarios y prestaciones del trabajador (SL1012-2015, SL1920- 2019 y SL593-2021).

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, al no acreditar el pago de las prestaciones sociales y algunos salarios que le pertenecen a la demandante, al haber sido su trabajadora subordinada, además que no aportó elemento de juicio alguno que justificara esa omisión de pago.

Al ser lo anterior de esa manera, la sanción moratoria debe reconocerse en el valor diario de \$33.333, a partir del 1° de septiembre de 2017 y hasta por 24 meses, a partir del mes 25 se le reconocerá el interés corriente vigente establecido por la superintendencia financiera, hasta que se efectuó el pago de los salarios y prestaciones sociales; esto al devengar el trabajador más de 1 SMLMV.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala revoca parcialmente la sentencia de primera instancia y dadas las resultas del proceso, se condena al demandado a pagar las costas por ambas instancias.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: Revocar** el numeral cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del circuito de Valledupar expedida el 11 de noviembre de 2020.

**SEGUNDO: Condenar** al Centro Integral de Neurociencias Clínicas - CENIC SAS- a pagarle a Liliana Patricia Castillo Borré los siguientes valores y conceptos:

- 2.1. Auxilio de cesantías:** \$2.061.110
- 2.2. Interés sobre las cesantías:** \$218.668
- 2.3. Primas de servicios:** \$2.061.110
- 2.4. Vacaciones:** \$1.030.555
- 2.5. Salarios:** \$6.000.000
- 2.6. Sanción moratoria:** en la suma diaria de \$33.333, a partir del 1° de septiembre de 2017 y hasta por 24 meses, a partir del mes 25 se le reconocerá el interés corriente vigente establecido por la superintendencia financiera, hasta que se efectuó el pago de los salarios y prestaciones sociales.
- 2.7. Aportes a seguridad social en pensión:** como consecuencia de la declaratoria de la relación laboral, CENIC SAS, debe efectuar los aportes correspondientes al período del 1° de julio al 30 de agosto de 2017, teniendo como salario base de

Cotización la suma de \$1.000.000. la que deberá efectuar al fondo de pensiones a la que se encuentre afiliado la demandante.

**TERCERO: Absolver** al demandado por las restantes pretensiones de la demanda

**CUARTO: Confirmar** la sentencia consultada en los restantes numerales.

**QUINTO: Condenar** al Centro Integral de Neurociencias Clínicas - CENIC SAS a pagar las costas por ambas instancias. Fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

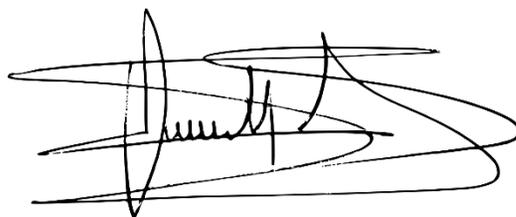
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrad