

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA – LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S – SALUDVIDA S.A EPS
DECISIÓN: MODIFICA, ADICIONA Y CONFIRMA EN LO DEMÁS

Valledupar, veintisiete (27) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala los recursos de apelación interpuestos por la **PARTE DEMANDANTE** y la demandada **ROSARY HEALTH CARE S.A.S** contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 15 de julio de 2022, dentro del proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Rafaela del Carmen Varón Herrera por medio de apoderada judicial, pidió se declare: **i)** que entre ella y Rosary Health Care S.A.S existió un contrato de trabajo, desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, **ii)** que el vínculo jurídico terminó de manera unilateral y sin justa causa por el empleador y, **iii)** que Saludvida S.A Eps en liquidación, es solidaria responsable de las acreencias laborales.

En consecuencia, se condene a la parte demandada al pago por concepto de la fracción de salario adeudado del mes de diciembre de 2019, prestaciones sociales, vacaciones, remuneración de los días domingos y festivos laborados, aportes al sistema de seguridad social en pensión, además de la indemnización por despido injusto, sanción moratoria, indemnización por no consignación de las cesantías, y las costas del proceso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

De manera subsidiaria, solicita que todas las sumas liquidadas con fundamento en la sentencia, sean debidamente indexadas para la fecha de su pago.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda que, la accionante prestó sus servicios personales en favor de Rosary Health Care S.A.S a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, para desempeñar el cargo de enfermera; cuya beneficiaria del servicio era Saludvida Eps, hoy en liquidación.

Que, a la accionante le fue asignada la paciente Sra. Perpetua Estebana Vergara Mejía, afiliada a la mencionada Eps con hospitalización en casa, debiendo cumplir las labores de *cuidado del paciente, darle comida, limpiarla, bañarla, curarle, darle los medicamentos*; cumpliendo un horario de trabajo de 6:00am – 6:00pm de lunes a domingo, y devengando un salario mínimo.

Que, la relación laboral fue finalizada sin justa causa por el empleador, adeudándosele a la demandante parte del salario del mes de diciembre de 2019; además que, no se le cancelaron las prestaciones sociales, vacaciones, y no se realizaron los aportes al sistema general seguridad social durante todo el tiempo laborado.

3. ACTUACION PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 9 de diciembre de 2021; luego de notificadas las demandadas, se tuvieron por no contestadas las demandas presentadas por las mismas.

4. SENTENCIA APELADA

El trámite de primera instancia culminó mediante sentencia calendada 15 de julio de 2022, donde se declaró que entre la activa y Rosary Health Care S.A.S, existieron dos contratos de trabajo entre el 21 de noviembre y el 31 de diciembre de 2018, y del 1° de enero de 2019 al 31 de diciembre de ese mismo año; se condenó a la demandada empleadora al pago por concepto de faltante de salario de diciembre de 2019; prestaciones sociales, vacaciones y aportes a pensión, por el primer periodo laborado,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

además de la sanción moratoria a partir del 1° de enero de 2019; se absolvió del restante de pretensiones de la demanda, y se declaró de manera oficiosa la excepción de “inexistencia de las obligaciones reclamadas” a favor de Saludvida Eps en liquidación.

En primera medida, el juez emprendió la pretensión declarativa de existencia de la relación laboral, señalando que esta no requiere mayor discusión jurídica, cuando quiera que en el expediente se encuentra demostrado que Rafaela del Carmen Varón Herrera y Rosary Health Care suscribieron contrato de trabajo por la obra o labor contratada, como auxiliar de enfermería el 1° de enero del 2019, pactándose como remuneración un salario mínimo. Que, del mismo modo obra certificación laboral, donde se indica como fecha final el día 31 de diciembre de 2019, y que el salario fue el mínimo legal.

Al respecto, indicó que fue aportado por la demandada principal un “paz y salvo” firmado por la demandante el 6 de enero de 2020, con documento de identificación y huella dactilar, donde declara bajo la gravedad de juramento que le fueron cancelados a *satisfacción los salarios, prestaciones sociales y cualquier otro emolumento correspondiente al contrato de trabajo suscrito entre las partes, dejando constancia que la empresa demandada queda a paz y salvo de esas obligaciones*. Documento que no fue tachado por la parte demandante dentro de la oportunidad que tuvo para hacerlo, por lo que cuenta con pleno valor probatorio.

Qué, asimismo, se tiene que fue cancelada toda obligación a seguridad social en sentido de que se allegó una historia laboral expedida por Porvenir S.A, en el que se observa que fueron realizados todos y cada uno de los aportes a pensión del año 2019, concluyéndose que no existe deuda por ese concepto.

Seguidamente, y teniendo en cuenta que la actora manifiesta que el extremo inicial de la relación laboral fue el 21 de noviembre de 2018, procedió a valorar las testimoniales recaudadas, señalando que las mismas permiten determinar la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario recibido desde esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2018. Por tanto, también declaró lo existencia de un contrato de trabajo por ese interregno, debiendo cancelar la accionada las prestaciones laborales y

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

vacaciones adeudadas (por ese periodo), además de los aportes a pensión y la sanción moratoria, al no evidenciarse una conducta de buena fe por la accionada.

Negó las horas extras reclamadas al no haberse demostrado plenamente su causación. Negó la indemnización por despido injusto, comoquiera que no se acreditó el hecho del despido y, la indemnización por no consignación de las cesantías, porque en este caso, el auxilio de cesantías correspondiente al primer contrato de trabajo, debió cancelarse directamente al trabajador.

Por su parte, accedió al salario faltante del mes de diciembre de 2019, el cual afirma la demandante no le fue cancelado, y la demandada no demostró su pago tal como le correspondía.

Sobre la solidaridad de Saludvida Eps, dijo que no se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 34 del CST, en tanto no reposa prueba alguna que vincule a la demandante con esa empresa.

5. RECURSOS DE APELACIÓN

La parte demandante presentó recurso de apelación parcial, argumentando en primera medida que está comprobado con la misma historia laboral de Porvenir S.A., que solo se cotizó 1 día en el mes de diciembre de 2019, cuando se laboró hasta el día 31 de ese mes; faltante que repercute en la pensión de vejez, siendo este un derecho irrenunciable, por lo que no es de recibo que no se condene por dicho concepto, y mucho menos por la sanción moratoria por su impago.

Respecto al pago de las prestaciones sociales y vacaciones, indicó que si bien el documento de paz y salvo no se tachó de falso, este no tiene el alcance para dar por probado el pago de las acreencias laborales, puesto que, es un documento escueto que no señala siquiera la suma que se recibió, luego, como saber si hubo una satisfacción total de la obligación, máxime que existió una presunción en vista de la expresa manifestación de la negativa del pago y, al respecto, la jurisprudencia ha sido clara en indicar que si incluso media paz y salvo y se presenta demanda sobre los derechos que no hayan sido pagados, estos deben reconocerse.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

Agregó que, las testimoniales dan cuenta de que hubo una reunión para acordar un pago de las prestaciones sociales y que debían firmar tal documento para que se les pagaran el mes de diciembre.

Acotó que, hubo una sola relación laboral de forma continua e ininterrumpida y ello se logró probar ya que inició el 21 de noviembre de 2018 y terminó el 31 de diciembre de 2019, es decir, no transcurrió ni un día entre la una y la otra; motivo por el que, además, no es cierto que las cesantías causadas en el año 2018, debieron pagarse directamente al trabajador.

Expuso que, contrario a lo manifestado por el juez, si se probó que el despido fue sin justa causa, ya que el mismo fue de forma masiva, colectiva y comunicado a un chat grupal dando recibían las ordenes las trabajadoras.

En relación con la solidaridad, dijo que las testigos manifestaron que efectivamente Saludvida era la beneficiaria del servicio porque los pacientes eran afiliados a esa empresa, y la misma parte no lo desconoció ni en sus alegatos de conclusión.

Por último, solicita que la condena en costas sea modificada y reajustada conforme a los parámetros que establece la ley.

Rosary Health Care S.A.S, apeló la decisión al señalar que, partiendo de un documento de paz y salvo suscrito por la demandante y que no se tachó de falso en su oportunidad, debe tenerse en cuenta que se obró de buena fe por lo que la sanción moratoria no debe prosperar, pues el empleador no consideraba que debía más sumas de dinero que las ya reconocidas, aunado a que debe entenderse que hubo una sola relación laboral porque desde que inició hasta que finalizó no transcurrieron más de 20 días, por tanto, el mencionado documento cobija todo el vínculo contractual.

En cuanto a los aportes a seguridad social, indicó que, si había espacios no pagados le corresponde es al fondo de pensiones realizar el cobro pertinente, al ser esa la entidad idónea y autorizada para tal fin.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante providencia del 6 de septiembre hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

El apoderado judicial de **Ateb Soluciones Empresariales S.A.S**, sociedad que actúa como mandataria de **Saludvida S.A Eps**, presentó alegatos señalando que actualmente esta empresa demandada se encuentra liquidada, siendo terminada su existencia legal de conformidad con la Resolución n°. 9995 de 2023 y, el certificado de existencia y representación legal donde se evidencia que su matrícula mercantil fue cancelada. Razón por la cual, como esta extinta su vida jurídica, no cuenta con personería jurídica y no puede ser considerada sujeto de derechos y obligaciones.

Adicionó que, tampoco se configura la figura de la sucesión procesal consagrada en el artículo 68 del CGP, porque allí se hace alusión a la extinción, fusión o escisión de alguna persona jurídica de acuerdo al artículo 245 del Código de Comercio, teniéndose para el efecto que Ateb Soluciones Empresariales no puede ser llamada a suceder a Saludvida Eps hoy liquidada.

Refirió que, Saludvida Eps nunca se vio beneficiada de la fuerza de trabajo de la accionante, puesto que ésta no realizó ninguna actividad al servicio de aquella, y no se encontró demostrada una relación laboral con ella, sino con la sociedad Rosary Health Care S.A.S, quien cuenta con autonomía administrativa, financiera y económica y, cuyas actividades son ajenas al que era el objeto social de Saludvida.

II. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

La Sala resolverá los recursos de apelación en los precisos términos en que fueron formulados, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que los problemas jurídicos se centran en establecer **i)** si la relación laboral que existió entre Rafaela del Carmen Varón Herrera y Rosary Health Care S.A.S fue una sola, desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019; **ii)** si el documento de paz y salvo suscrito por la actora, tiene el alcance de demostrar el pago de los emolumentos laborales causadas entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019; **iii)** si hay lugar al pago por concepto de aportes faltantes a pensión, asimismo, a la indemnización por despido injusto, indemnización por no consignación de las cesantías y sanción moratoria. Por último, **iv)** si Saludvida Eps debe ser condenada de manera solidaria.

2. TESIS DE LA SALA

Considera la Sala desacertada la decisión de primera instancia en sentido de declarar que la vinculación de la accionante se dio a través de dos contratos de trabajo, comoquiera que está demostrado en el proceso que, la relación de trabajo siempre fue una sola desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, con las mismas funciones y bajo las mismas condiciones laborales, aunado a que no hubo solución de continuidad. Asimismo, se advierte que el documento de “paz y salvo laboral” aportado por la empleadora no cumple con los requisitos mínimos para su validez, ni mucho menos tiene el alcance de demostrar el pago efectivo de la obligación laboral adeudada.

En ese orden de ideas, se modificará y adicionará la sentencia apelada, en sentido de condenar a Rosary Health Care S.A.S al pago de las acreencias laborales causantes durante todo el interregno laborado; además de los aportes faltantes a pensión del mes de diciembre de 2019, al evidenciarse su pago incompleto; la indemnización por no consignación de cesantías en un fondo correspondiente al año 2018, y sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST.

3. DESARROLLO DE LA TESIS:

3.1. De la relación laboral

Como primera medida, conviene recordar que el juez de primera instancia declaró que entre Rafaela del Carmen Varón Herrera y Rosary Health Care S.A.S existió dos contratos de trabajo, así **i)** desde el 21 de noviembre de 2018 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año y, **ii)** del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019.

Ello, en razón a que encontró que las partes suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor contratada el 1° de enero de 2019, para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería; además que, milita en el expediente certificación laboral expedida por la demandada el 9 de enero de 2020, donde consta que la accionante laboró para esa empresa desde el 1° de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, como auxiliar de enfermería *home care*, con un salario mensual de \$828.116 (visible a pág. 36 de la demanda digital).

Por su parte, la existencia del primer vínculo laboral del 21 de noviembre al 31 de diciembre de 2018, lo encontró acreditado con las pruebas testimoniales vertidas en el proceso.

Sobre el punto, las partes no plantearon inconformidad alguna en cuanto a la existencia de las relaciones laborales, sino que, el juez se equivocó al concebir que la accionante estuvo vinculada mediante dos contratos de trabajo.

Dicho lo anterior, cabe precisar que, en el proceso nunca medio discusión en torno al hecho de que la actora sostuvo un solo vínculo contractual con la demandada Rosary Health Care S.A.S, llamada a juicio como empleadora, en ejercicio del cual desempeñó el mismo cargo de auxiliar enfermería *home care*, y tuvo las mismas condiciones laborales, asimismo, que devengaba como contraprestación de sus servicios un salario mínimo.

En tal orden, no le asiste razón al juez de primera instancia al concluir que las partes se rigieron a través de dos contratos de trabajo distintos, sin percatarse de las particularidades de la relación de trabajo, a la luz de las

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

cuales resulta evidente que, en el plano real, la vinculación siempre fue una sola y univoca; pues si bien obra la suscripción de un contrato de trabajo por la obra o labor contratada a partir del 1° de enero de 2019, se encontró demostrado que el ligamen laboral que ató a las partes inició el 21 de noviembre de 2018, tal como lo ratificó la demandada empleadora en la alzada y, como ya se dijo en líneas anteriores, en virtud de las mismas funciones y condiciones laborales.

Nótese que, la contratación de la accionante nunca tuvo una causa u objeto diferente; tampoco hubo solución de continuidad en la prestación de sus servicios en favor de Rosary Health Care S.A.S, pues la trabajadora laboró de manera continua e ininterrumpida para esta empresa, a partir del 21 de noviembre de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, bajo las mismas condiciones de trabajo, en sentido de que no se verificó alguna variación del objeto del contrato inicialmente pactado.

En un caso de similares aristas, la Sala de casación laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL814-2018 del 21 de marzo de 2018, expuso:

*“A partir de todo lo anterior, para la Corte el Tribunal incurrió en los errores de hecho denunciados por la censura, pues no tuvo en cuenta que **la relación laboral que unió a las partes en la realidad fue una sola, tuvo el mismo objeto y fue continua e ininterrumpida.** Tampoco advirtió que el nuevo contrato a termino fijo fue simplemente formal y espurio, ya que en la materialidad no fue nuevo ni estuvo justificado en causas reales, efectivas, y validas, de manera que simplemente estuvo encaminado a eludir garantías laborales a la estabilidad del trabajador”.* Negrilla de la Sala.

Desde ese panorama, se tiene que, el vínculo que ató a las partes no fue producto de la existencia de dos contratos de trabajo, sino que, en el contexto de la realidad, la relación laboral siempre fue la misma desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, por lo que así se declarará. En consecuencia, se modificará el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia apelada en ese aspecto.

3.2. Del pago de prestaciones sociales y vacaciones

El *a-quo* encontró acreditado el pago de las acreencias labores causadas durante la vigencia del año 2019, de conformidad con el certificado de “paz y salvo” aportado por la demandada, suscrito por la actora con su número de identificación y huella dactilar.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

Sobre el punto, tenemos que, si bien se tuvo por no contestada la demanda presentada por Rosary Health Care S.A.S, dicho documento aportado con la misma se ordenó tener como prueba, sin que haya sido tachado de falso dentro de la oportunidad que prevé la ley. Por ende, en principio podría deducirse que al finiquito de la relación laboral a la accionante le fueron cancelados en su totalidad las acreencias laborales causadas en la misma, de modo que, renuncia a la posibilidad de exigir alguna suma de dinero por cualquier concepto relacionado con el contrato de trabajo de la vigencia que se liquida.

No obstante, conviene memorar que, no en todos los casos dichos “paz y salvos” guardan plena validez para dar por demostrado el pago de lo que allí se establece, pues para ello resulta necesario que el empleador haya efectivamente cancelado los valores adeudados y causados en favor del trabajador, asimismo, que lo haya realizado en debida forma; evento en el cual, si en un futuro se presenta alguna reclamación, con el mismo se pueda demostrar que liquidó y canceló al trabajador los derechos laborales conforme a la ley. De no ser así, ese “paz y salvo” no podrá tener ningún valor probatorio.

Frente al tema, la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 7 de noviembre de 2012, Rad. 40977, M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, dijo:

*“Lo dicho sin desconocerse, como lo recuerda la opositora, que de tiempo atrás la jurisprudencia ha sostenido que **el hecho de que el trabajador firme paz y salvos a su empleador no traduce, necesariamente, que las obligaciones a cargo de éste hubieren sido efectivamente solucionadas**, por la potísima razón de que, fuera de que la situación de subordinación del trabajador respecto de su empleador permite predicar una natural sujeción reverencial a lo dispuesto por éste, entre ello la suscripción de este tipo de documentos, lo cierto es que siendo **el pago efectivo** la prestación de lo que se debe (artículo 1626 Código Civil), y en términos probatorios una afirmación definida que **requiere ser probada** (artículo 177 C.P.C), lo apropiado es que en él **se discriminen los distintos conceptos que comprende**, habida cuenta de la naturaleza indisponible de los créditos laborales, que fue lo que aquí ocurrió por el término de 118 días del primer semestre de 2006, y no los 180 que según eso correspondían.*

Al respecto, en sentencia de 8 de agosto de 2008 (Radicación 32.371), recordó la Corte:

*“Ahora bien, no desconoce la Sala que ha sido reiterado el criterio de su jurisprudencia según el cual, dado el carácter irrenunciable de los derechos y prerrogativas laborales consagrados en las disposiciones legales que regulan el trabajo humano, los denominados **finiquitos o paz y salvos genéricos que***

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

sean suscritos por un trabajador, en manera alguna le vedan su derecho a reclamar sus acreencias laborales si posteriormente considera que el empleador se las adeuda y que, por otra parte, tales documentos deben ser analizados con mucho cuidado por los jueces al momento de examinar la conducta omisiva de un empleador, de cara a la determinación de su buena fe, pues, por lo general, corresponden a formatos previamente impresos en los que no siempre es clara la expresión de voluntad del trabajador”.

Verificado el referido documento, en efecto, se evidencia que corresponde a un formato previamente impreso en el que se deja el espacio para rellenar el nombre, firma, número de identificación y huella de la trabajadora, indicándose “...*las partes declaran en el presente documento, manifestando bajo gravedad de juramento que ha recibido a satisfacción cada una de las sumas originadas en el contrato de trabajo a título de salarios, prestaciones o cualquier otro emolumento y con la suscripción del presente deja constancia que la empresa queda a paz y salvo por cualquier concepto originado y del pago de la seguridad social integral*”.

Luego de analizada esa documental, fácilmente nota la Sala que en ella no se discriminaron los derechos laborales de la trabajadora ni las sumas de dinero recibidas por los respectivos conceptos; ni siquiera se identifica con claridad y precisión el contrato de trabajo y su vigencia. Tampoco se aporta alguna liquidación de las prestaciones sociales, ni se allegó constancia del pago efectivo de los emolumentos laborales reclamados por la actora.

En ese contexto, se advierte que el finiquito de paz y salvo arrimado al plenario no cumple los requisitos mínimos para conservar validez, ni mucho menos tiene el alcance de demostrar el pago efectivo de la obligación laboral, máxime que existe una expresa manifestación de no pago y la accionada no logró desvirtuarla con ningún medio de prueba, pues únicamente se limitó a allegar el mentado documento.

Así las cosas, dado que no existe evidencia del pago de prestaciones sociales y vacaciones en favor de la actora, se deberá condenar a la empresa Rosary Health Care S.A.S por dicho concepto.

Procede la Sala a liquidar las acreencias laborales entre el 21 de noviembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2019, sobre la base del salario devengado por la accionante, esto es, un salario mínimo.

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-41-05-001-2021-00195-01
RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

Año	Salario mínimo
2018	\$ 781.242
2019	\$ 828.116

Auxilio de cesantías: Con base en lo establecido en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, se le adeuda al demandante por este concepto la suma de **\$914.920**

Año	días laborados	auxilio cesantías
2018	40	\$ 86.804
2019	360	\$ 828.116
		\$ 914.920

Intereses a las cesantías: Conforme las previsiones del artículo 1° de la Ley 52 de 1975, en armonía con el Decreto reglamentario 116 de 1976, y de acuerdo con las cesantías liquidadas, por intereses a las mismas, el demandante tiene derecho a recibir la suma de **\$100.530**

Año	Días laborados	Auxilio Cesantías	Int. Aux Cesantías
2018	40	\$ 86.804	\$ 1.157
2019	360	\$ 828.116	\$ 99.373
			\$ 100.530

Prima de servicios: Según el artículo 306 del CST, el demandante tiene derecho a **\$914.920**.

Año	Días laborados	Primas de servicios
2018	40	\$ 86.804
2019	360	\$ 828.116
		\$ 914.920

Compensación de vacaciones: Efectuado el cálculo correspondiente por este descanso remunerado, el demandante tiene derecho a que se le compense en dinero, por el periodo laborado, la suma de **\$457.460**, con base en lo estipulado en el artículo 189 del CST.

Año	Días laborados	Vacaciones
2018	40	\$ 43.402
2019	360	\$ 414.058
		\$ 457.460

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

Conforme lo anterior, se modificará el numeral segundo de la decisión apelada, en sentido de condenar a la demandada Rosary Health Care S.A.S a pagar las sumas de dinero referidas por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, correspondiente al periodo laborado entre el 21 de noviembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2019.

3.3. De los aportes al sistema de seguridad social en pensión

Refiere la parte demandante, que la empleadora omitió el pago completo por concepto de aportes a pensión durante el mes de diciembre de 2019. Al respecto, allegó certificado de historia laboral de Porvenir S.A (visible a págs. 37 y 38 de la demanda digital) en el que efectivamente se evidencia para el periodo 12/2019, empleador Rosary Health Care S.A.S, (1) día cotizado.

Por tanto, y teniendo en cuenta que la relación laboral finalizó el 31 de diciembre de 2019, se dispondrá adicionar el numeral tercero de la sentencia de primera instancia, para condenar a la demandada no solo al pago de aportes a pensión correspondiente al interregno del 21 de noviembre al 31 de diciembre de 2018, sino, además, por el tiempo faltante del mes de diciembre de 2019.

3.4. indemnización por no consignación de cesantías

Otra de las pretensiones que reclama la actora es la sanción consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 del 1990, que consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en la consignación de las cesantías definitiva anual, toda vez que no consignó los valores correspondientes a las cesantías del tiempo laborado.

Es evidente que la relación laboral entre los contendientes se inició bajo la vigencia de la Ley 50 de 1990, la cual consagra la liquidación del auxilio de cesantías definitiva anualmente y su consignación en un fondo creado para tal fin, escogido por el trabajador o en su defecto por el empleador. Consignación que, para que sea oportuna debe realizarse a más tardar el 14 de febrero siguiente a la liquidación de las cesantías (31 de diciembre de cada año). Si el empleador no consigna en la fecha señalada, dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

hace exigible a partir del vencimiento del plazo que le da la ley para depositar el auxilio de cesantía de cada año, esto es, el 15 de febrero.

En este punto, cabe recordar que al empleador le corresponde probar o acreditar su buena fe, de modo que no es el trabajador quien tiene la carga de la prueba respecto a la mala fe del empleador, lo que tampoco significa que ésta se presuma. [Sentencia 67122 del 4 de febrero de 2020, SCL].

En el presente asunto, la relación laboral inicio el 21 de noviembre de 2018 y terminó el 31 de diciembre de 2019, quiere decir esto que el empleador estaba en la obligación de consignar las cesantías generadas en el 2018, a más tardar el 14 de febrero del año 2019, pero no lo hizo, y tampoco ha realizado el pago total de tal concepto a la terminación del contrato de trabajo, por lo que de no haber obrado así, es lógico entender que no estuvo revestido de buena fe y, por todo ello, es procedente la aplicación de la sanción del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debiéndose condenar a su pago, a partir del 15 de febrero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

En ese orden, adeudándose en una sola ocasión las cesantías dejadas de consignar que corresponden a las del año 2018, la base salarial que debe tomarse para su cálculo corresponde al salario vigente para la anualidad en que se causaron, esto es, el valor de \$781.242. entonces, al ser el valor del salario diario \$26.041, por los 315 días de mora en la consignación de las cesantías, la demandada deberá pagar a la actora, la suma de **\$8.202.915**, sentido en el cual se adicionará la sentencia objeto de apelación.

3.5. De la indemnización por despido injusto

La terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa se encuentra regulada por el artículo 62 del CST, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento. *La primera*, relacionada con las causas o razones endilgadas para dar por culminado el vínculo, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes. *La segunda*, se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, imponiendo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

a la parte que decida hacerlo que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Sobre el tema, ha sostenido el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en sentido de que este último despliegue toda la labor probatoria con el fin de acreditar la justeza del mismo.

En el caso concreto, afirma la actora que la demandada Rosary Health Care S.A.S en calidad de empleadora, decidió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, no obstante, tal y como lo determinó el *a-quo*, no se encuentra acreditado con algún medio de prueba, el hecho del despido, por lo que no se accederá a esta pretensión.

Recuérdese que, por regla general, la carga de la prueba corresponde a quien afirma un hecho, quien en principio debe demostrarlo cuando lo invoca en su favor y sirve de base para sus pretensiones; este deber, exige la realización de ciertas actuaciones procesales en interés propio, acreditación de la ocurrencia de un hecho o el suministro de los medios de pruebas que respalden suficientemente la hipótesis jurídica defendida, de acuerdo con lo establecido en el artículo 167 del CGP.

3.6. De la sanción moratoria

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”. (CSJ SL1439-2021).

En este asunto, se evidenció que Rosary Health Care S.A.S incumplió con el pago de prestaciones sociales, vacaciones y, no realizó el pago completo por aportes al sistema general de seguridad social en pensión a favor del accionante, durante toda la vigencia del ligamen contractual que los ató, por lo que se considera que no existen visos de buena fe en el comportamiento del empleador que ameriten la exoneración de la condena por sanción moratoria.

Ahora, se observa que el juez fulminó condena por este concepto a partir del 1° de enero de 2019 y hasta que se verifique el pago total de la obligación, conforme con las acreencias laborales adeudadas por el contrato de trabajo que declaró entre el 21 de noviembre de 2018 y el 31 de diciembre de ese mismo año.

Sin embargo, como quedo visto líneas atrás, la relación laboral que existió entre las partes fue una sola hasta el 31 de diciembre de 2019, y por todo el interregno laborado no se realizó el pago de los derechos laborales de la trabajadora.

Por tanto, dicha condena corresponde a un día de salario por cada día de retardo (\$27.603), desde el 1° de enero de 2020 y hasta que se haga efectivo el pago total de la obligación, esto al devengar el trabajador un mínimo, razón por la cual, se modificará el numeral cuarto de la sentencia apelada.

3.7. De la responsabilidad solidaria de Saludvida S.A Eps

La solidaridad en materia laboral, se encuentra regulada en el artículo 34 del CST, modificado por el artículo 3 del Decreto 2351 de 1965, el cual contempla la responsabilidad solidaria del beneficiario del trabajo o dueño de la obra con el contratista que contrató a un tercero para llevarla a cabo, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores que ese contratista enganchó con esa exclusiva finalidad, siempre y cuando se traten de labores afines a las actividades normales de su empresa o negocio.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

Luego entonces, son dos los requisitos para que proceda la solidaridad del contratante frente a su contratista, estos son, ser beneficiario de la obra o del servicio contratado y, que las actividades ejecutadas por la contratista no se traten de labores extrañas a las actividades normales ejecutadas por la contratante.

En el presente asunto, manifiesta la demandante que la Eps Saludvida era la beneficiaria del servicio, comoquiera que los pacientes a los que prestaba sus servicios de enfermería en casa, eran afiliados de la misma. No obstante, no existe en el plenario prueba alguna de ello, y si bien las testimoniales traídas a juicio coinciden con esa afirmación, sus dichos no cuentan con respaldo probatorio alguno.

Con todo, si en gracia de discusión se admitiera que la citada entidad se benefició del servicio prestado, tampoco se configuran los requisitos para que deba hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones reconocidas, por vía de la solidaridad laboral, al tratarse de una labor totalmente extraña a lo que constituye el núcleo ordinario de sus actividades; basta con verificar los certificados de existencia y representación legal de las demandadas para darse cuenta de ello.

Analizados los tópicos anteriores, se habrá de modificar y adicionar la sentencia de primera instancia, sin lugar a condena en costas por esta instancia.

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

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el ordinal primero de la sentencia proferida el 15 de julio de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, para en su lugar, declarar que entre Rafaela del Carmen Varón Herrera y Rosary Health Care S.A.S existió un contrato de trabajo, desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-41-05-001-2021-00195-01
DEMANDANTE: RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
DEMANDADO: ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO

SEGUNDO: MODIFICAR el ordinal segundo de la sentencia apelada, el cual quedará así:

“SEGUNDO: CONDENAR a la demandada ROSARY HEALTH CARE S.A.S., a pagar a la demandante RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA, por el periodo laborado entre el 21 de noviembre de 2018 al 31 de diciembre de 2019, las siguientes sumas de dinero y por los conceptos que a continuación se indican:

Faltante por pagar del salario de diciembre de 2019: \$101.242

Auxilio de Cesantías: \$914.920

Intereses sobre el Auxilio de Cesantías: \$100.530

Primas de servicio: \$914.920

Compensación de vacaciones en dinero: \$457.460”.

TERCERO: ADICIONAR el ordinal tercero de la sentencia apelada, en sentido de condenar a la demandante al pago por concepto de aportes al sistema general de seguridad social en pensión correspondiente al tiempo faltante del mes de diciembre de 2019.

CUARTO: MODIFICAR el ordinal cuarto de la sentencia apelada, el cual quedará así:

CUARTO: CONDENAR a la demandada ROSARY HEALTH CARE S.A.S., a pagar a la demandante RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA, la suma diaria de \$27.603, desde el 1° de enero de 2020, por concepto de indemnización moratoria, de conformidad al artículo 65 del CPTSS, hasta que se haga efectivo el pago de la obligación.

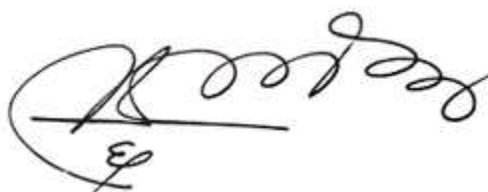
QUINTO: ADICIONAR la decisión de primera instancia, en sentido de condenar a la demandada Rosary Health Care S.A.S., a pagar a la actora, la suma de \$8.202.915, por concepto de indemnización por no consignación de las cesantías a un fondo, correspondiente al periodo laborado en el año 2018.

SEXTO: CONFIRMAR en lo demás.

SEPTIMO: Sin condena en costas por esta instancia.

OCTAVO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



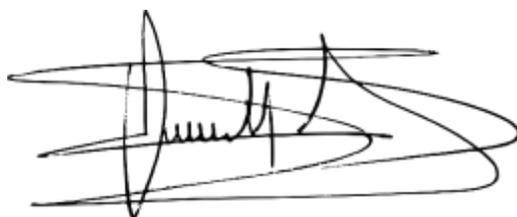
JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-41-05-001-2021-00195-01
RAFAELA DEL CARMEN VARON HERRERA
ROSARY HEALTH CARE S.A.S Y OTRO



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado