

**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: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 2 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. LIBELO INTRODUCTORIO

Lindsay Julieth Hernández Romero, a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral contra la Unidad Pediátrica Simón Bolívar, buscando que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, que fue terminado por decisión unilateral e injustificada de la empleadora. En consecuencia, deprecó que se condenara a la pasiva al pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social en pensión, el salario del mes de octubre de 2020, indemnización moratoria por despido sin justa causa, sanciones moratorias ordinaria y especial, la indexación y las costas del proceso.

Como fundamento factico de esas pretensiones, relató que fue vinculada a la Unidad Pediátrica Simón Bolívar, a través de contrato de trabajo verbal a término indefinido, para desempeñar el cargo de Nutricionista, desde el 1° de abril de 2019.

Refirió que desarrolló sus funciones bajo la continua subordinación de la sociedad demandada, cumpliendo un horario asignado por la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

empleadora, con disponibilidad permanente. Que debía atender las ordenes, propuestas de mejoramiento y poder disciplinario de sus jefes inmediatos. Agregó que sus actividades concretas consistían en la valoración, seguimiento y evolución de los pacientes de los servicios de hospitalización y UCI adulto y pediátrico; seguimiento nutricional a pacientes con desnutrición aguda, severa, moderada y riesgo de desnutrición; planes y recomendaciones nutricionales; valorar, diagnosticar y evolucionar pacientes, acompañamiento en las unidades de análisis realizadas por muertes en menores de 5 años por desnutrición, asistencia, valoraciones nutricionales y seguimientos con Covid-19 pediátrica y adulto, entre otras.

Sostuvo que, el día 31 de octubre de 2020, la empleadora decidió terminar la relación laboral, debido a la inasistencia de la trabajadora a una actividad que debía realizarse con la Secretaría de Salud Municipal de Valledupar, el día 16 de octubre de ese año.

Acotó que, entre los meses de julio a octubre de 2020, devengó un salario promedio mensual de \$2.141.666; que la demandada no ha cancelado el valor de las prestaciones sociales y vacaciones causadas durante el interregno laboral, que le adeuda el salario de octubre de 2020, la indemnización por despido injusto y que no la afilió al sistema de seguridad social integral.

2. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 28 de mayo de 2021 y una vez notificada, transcurrió el término de ley sin que la **Unidad Pediátrica Simón Bolívar** presentara contestación, lo que fue declarado por auto del 30 de junio de 2022.

3. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 2 de marzo de 2023, en la que se resolvió:

PRIMERO: Declárese que entre LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO y la UNIDAD PEDIATRICA SIMON BOLIVAR I.P.S. S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 30 de abril de 2019 hasta el 1 de octubre de 2020.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

SEGUNDO: Condénese a la UNIDAD PEDIATRICA SIMON BOLIVAR I.P.S. S.A.S. a pagar a LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO, los siguientes valores y conceptos:

1. AUXILIO DE CESANTIAS: \$2.680.800
2. INTERESES A LAS CESANTIAS: \$257.194
3. SACIÓN POR NO PAGO DE INTERESES A LAS CESANTÍAS \$257,194
4. PRIMA DE SERVICIOS: \$2.680.800
5. VACACIONES: \$1.340.399
6. SALARIO MES DE OCTUBRE 2020: \$29.260
7. SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS \$13.582.996

TERCERO: Condénese a la UNIDAD PEDIATRICA SIMON BOLIVAR a pagar a LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO, por concepto de sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales el valor de \$38.284.120, y a partir del 1 de octubre de 2022 los intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, y hasta cuando se pague totalmente el crédito social, sobre el monto adeudado por concepto de prestaciones sociales y salario.

CUARTO: Condénese a pagar a favor de LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO las cotizaciones correspondientes al sistema de seguridad social en pensión, desde el 30 de abril de 2019 hasta el 1 de octubre del 2020, lo que deberá hacer a satisfacción del fondo que la demandante elija.

QUINTO: Condénese en costas a la UNIDAD PEDIATRICA SIMON BOLIVAR, Inclúyase por concepto de agencias en derechos la suma de \$ 3.500.000.

Para arribar a esa conclusión, la juzgadora de primer grado, tras hacer un relato del trasegar procesal, refirió que el material probatorio está compuesto por las probanzas aportadas por la parte demandante, que consiste en certificaciones expedidas por el jefe de talento humano de la demandada, que da fe de la prestación de servicios desde abril de 2019 hasta octubre de 2020; la carta de movilidad dirigida a la Secretaría de Transito de la ciudad de Valledupar; comunicación a la Secretaría de Salud Municipal de Valledupar, directrices del Coordinador Médico, carta en la que rindió cuentas por ausencia, estados de cuenta para acreditar los pagos que recibió y los estados de cuenta para acreditar los pagos que recibió.

Dijo que, al analizar ese caudal probatorio, está demostrada la prestación personal del servicio, lo que dio lugar a la presunción contenida en el artículo 24 del CST, correspondiéndole a la demandada desvirtuarla, lo que no ocurrió, toda vez que no allegó prueba alguna. Agregó que, solo al alegar de conclusión, la pasiva se centró en exponer que la demandante cotizó de forma particular al sistema de seguridad social, situación que no logra ese propósito.

Expuso la juzgadora que, en la misma etapa de alegatos, buscando desvirtuar la presunción declarada, la vocera judicial de la demandada

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

adujo que la parte actora prestó sus servicios de manera simultánea en favor de otra persona jurídica, pero que aquello es viable bajo la figura de coexistencia de contratos de trabajo.

Concluyó la *a quo* que, al no haberse desvirtuado la presunción es necesario declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes, teniendo como extremo inicial el último día del mes de abril de 2019 y, como extremo final el primer día de octubre de 2020, teniendo en cuenta que la certificación refirió la duración del vínculo en términos de meses.

Con base en lo anterior, ante la falta de acreditación de pago de las acreencias reclamadas en la demanda, la juzgadora procedió a emitir condena por cada uno de esos conceptos, de conformidad con los salarios probados, presumiendo el mínimo legal en los meses cuyo monto no se probó.

Respecto a las sanciones moratorias ordinaria y especial, indicó la sentenciadora que la empleadora incumplió con su deber de consignación de cesantías en un fondo y que, al finalizar la relación laboral, adeudaba sumas de dinero proveniente de acreencias laborales causadas, que hasta la fecha no aparecen pagadas, sin que se hubiere alegado razones atendibles para esa omisión, que, por el contrario, se evidencia un actuar negligente que vulneró los derechos mínimos de la extrabajadora, lo que hacía procedente la imposición de condena por esos conceptos.

Por otra parte, ordenó el pago de cotizaciones al sistema general de pensiones, debido a que no aparece demostrado que el empleador hubiere hecho las cotizaciones, ni que la demandante las efectuara de manera independiente durante el tiempo laborado.

Finalmente, negó la pretensión de indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta que no existe prueba de que la iniciativa de dar por terminado el contrato de trabajo devino de la parte empleadora.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con lo decidido, la parte demandada interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria la decisión de primer grado y que, en su lugar se desestimen todas las pretensiones de la demanda.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

Para sustentar su recurso, reparó inicialmente que la decisión de primera instancia tomó por ciertos todos los hechos presentadas en la demanda y no como indicio grave, tal como debió hacerse de conformidad con la normativa procesal. Agregó que no se tuvo en cuenta que, durante los extremos declarados, la actora trabajaba en otra clínica, en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido, lo que se hizo saber a la juez en la etapa de alegatos.

Señaló que la demandada no tuvo oportunidad de contestar la demanda, pero que, en la búsqueda de la verdad y la equidad, debió tenerse en cuenta únicamente los temas conducentes en la demanda. En ese sentido, reiteró que la demandante prestaba sus servicios a la pasiva por evento, pero que mantenía otro contrato a término indefinido con otra institución, lo que rompe la subordinación, dado que en esta última cumplía horario de trabajo, pero en la primera no.

Se opuso a la declaratoria de mala fe, refiriendo que la institución demandada es transparente y que, en el caso concreto, el hecho de no haberse prestado contestación constituía un indicio grave, pero no un hecho probado que avalara todo lo manifestado en la demanda.

Acotó que se probó que la demandante realizó el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensión de forma independiente y que, de la lectura de las cuentas de cobro se observa que las presentaba de acuerdo con los pacientes que atendía, desdibujándose la subordinación.

Refirió que la carta de movilidad que reposa en el expediente se le dio a todo el personal, incluso a médicos de otras instituciones que realizaban interconsulta en esa clínica, debido a las restricciones impuestas por el gobierno con ocasión a la emergencia ocasionada por el Covid-19.

Señaló que la certificación emitida por la oficina de recursos humanos solo informa de la prestación los servicios, pero no del cumplimiento de horarios ni la existencia de subordinación. Agregó que la demanda *se fue sola* y que la sentencia constituye un castigo a la falta de contestación de la demanda, insistiendo en que debió tenerse únicamente como indicio grave y no como base para tener por ciertos los hechos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

5. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad correspondiente, la demandada allegó escrito de alegatos aduciendo que no está configurada con precisión la prueba de confesión ficta en la que se basa la sentencia, teniendo en cuenta que no se especificaron los hechos susceptibles de tal declaratoria y, si bien la pasiva no logró desvirtuar la presunción de subordinación y solo se tomaron en consideración las probanzas de la activa, lo aportado no fue valorado correctamente. De igual forma, que la renuncia a los testimonios solicitados constituye un acto de mala fe de la demandante para hacer incurrir en error al despacho judicial.

En apoyo de lo anterior, insistió en que en el asunto bajo análisis no se acreditó el elemento subordinación o dependencia en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo; que la actividad desplegada en las ordenes suscritas hayan sido inherentes a la entidad ni demostró la permanencia; tampoco la equidad o similitud con los empleados que hacen parte de la planta de personal de la entidad.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación, tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá los recursos en los estrictos términos en que estos 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

De acuerdo con los antecedentes planteados, se tiene que el problema jurídicos puesto en consideración de esta Sala se contrae a determinar si fue acertada o no la decisión de la juez de instancia en cuanto declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes e impuso las condenas

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

deprecadas, o si, como sostiene la apelante, la determinación se sustenta en una presunción de veracidad indebidamente aplicada a la falta de contestación de la demanda.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a ese problema jurídico es la avalar la decisión de primera instancia, en cuanto declaró la existencia del contrato de trabajo en atención a la presunción prevista en el artículo 24 del CST, que no fue desvirtuada por la demandada. De igual forma, se observan debidamente impuestas las condenas señaladas, teniendo en cuenta que la pasiva desatendió la carga probatoria que le correspondía para librarse de ellas.

3. DESARROLLO DE LA TESIS

3.1. Existencia del contrato de trabajo

Para efectos de resolver el asunto puesto en consideración de la Sala, es preciso realizar un análisis de la norma sustantiva laboral¹, con el objeto de verificar la conexión jurídica que pudiere existir entre ésta y el fundamento fáctico del libelo.

El tema puesto a consideración del tribunal es determinar si pese a haber pactado las partes un contrato de prestación de servicios profesionales por su ejecución se estructuró un contrato de trabajo por primacía de la realidad, que se llega, cuando las partes titulan sus contratos, redactan sus cláusulas, para que sus relaciones personales se rijan por normas jurídicas civiles, comerciales o administrativas y sustraer los derechos en conflicto de la cobertura del derecho del trabajo y la seguridad social.

Para efectos de resolver el asunto puesto en consideración, es preciso realizar un análisis de la norma sustantiva laboral², con el objeto de verificar la conexión jurídica que pudiere existir entre ésta y el fundamento fáctico del libelo.

En ese orden de ideas, resulta imperativo recordar que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que para que exista contrato

¹ Código Sustantivo de Trabajo, Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

² Código Sustantivo de Trabajo, Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

de trabajo se requiere que concurren tres 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.

Por su parte, el artículo 24 de la Ley en comento, consagra una presunción de subordinación que se activa tan pronto el demandante prueba que le prestó sus servicios personalmente a la parte demandada. En virtud de esta presunción, el pretensor se ve relevado de la carga de probar la subordinación, pues de inmediato se produce un traslado de la carga de la prueba a la parte demandada, quien debe demostrar que la relación no era laboral, sino de otra índole.

No obstante, para la prosperidad de esa pretensión de declaración de existencia de un contrato de trabajo, quien la formula tiene la carga probatoria de demostrar ese hecho referente a la prestación de sus servicios personales a favor del demandado, para que de esa manera quede cobijado por la presunción antes mencionada, y se entienda que esa prestación está regulada por una relación de trabajo.

Respecto a esa presunción, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4409-2021, dispuso que «*quien pretenda la declaratoria de un contrato de trabajo, debe acreditar, por lo menos la prestación personal del servicio y los extremos temporales en los cuales afirma se desarrolló la labor, para dar aplicación a la presunción contenida en el artículo 24 del CST*».

La jurisprudencia³ ha establecido 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*». Este propósito se alcanza, demostrando que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual laboral, pues quien lo ejecutó no lo hizo con el ánimo que le fuera retribuido o en cumplimiento de una obligación que le impusiera dependencia o subordinación; más si la «*autonomía de la voluntad de las partes no es absoluta, está limitada por los principios de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales y por lo tanto, las cláusulas que se opongan directamente*

³ CSJ SL 207-2022, otras: CSJ SL4172-2022, CSJ SL4267-2022.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

a la regulación laboral, son ineficaces⁴»; «Los rasgos distintivos de las profesiones liberales, no las exime de la presunción del artículo 24 del CST, pues no existe razón alguna para imponer una carga probatoria que agudiza y vulnera los derechos laborales de quienes ejercen este tipo de actividades⁵».

3.2. Caso concreto

A partir del análisis efectuado en el acápite precedente, la Sala procede a verificar si en el caso concreto se constituyó una relación laboral bajo la premisa de la primacía de la realidad sobre las formas, teniendo en cuenta que el hecho indicador de la presunción consagrada en el artículo 24 del CST es la prestación personal del servicio, la cual admite prueba en contrario, correspondiendo a la demandada desvirtuarla y, en su lugar, demostrar que no existió un contrato de trabajo.

Como viene de historiarse, no está en discusión en sede de alzada que la parte actora prestó sus servicios de *Nutricionista Dietista*, en favor de la Unidad Pediátrica Simón Bolívar, desde el *mes de abril de 2019 hasta octubre de 2020*, hecho que encuentra soporte probatorio en la certificación expedida por la pasiva, obrante a folio 12 del escrito de demanda.

Lo que reprocha la apelante, en primera medida, es que la juzgadora erró al tener por ciertos los hechos de la demanda, ante la falta de contestación por parte de la demandada, y, con base en ello, declarar la existencia de una relación subordinada de trabajo, sin tener en cuenta que el efecto previsto para dicha omisión observar esa conducta como indicio grave en contra de la pasiva, como lo dispone el artículo 31 del CPTSS.

Respecto a ese reparo, le asiste razón a la parte demandada, en relación con que la falta de contestación de la demanda genera un indicio grave en contra del enjuiciado, siendo procedente aplicar la contumacia, pero ello no significa que a falta de respuesta del libelo introductorio las pretensiones, por sí solas, deban prosperar. Quiere ello decir que el juez puede, con sustento en el análisis probatorio pertinente, llegar a una conclusión diferente a la defendida por el promotor del proceso.

⁴ CSJ SL4115-2022.

⁵ CSJ SL225-2020

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

Sin embargo, según el trasegar procesal historiado, lo primero que advierte esta Sala es que, contrario a lo sostenido por la apelante, refulge evidente que la determinación de la *a quo* no se sustentó en una confesión ficta, impuesta como consecuencia de la falta de contestación de la demanda, sino en la presunción prevista en pluricitado artículo 24 del CST, que se activó ante la acreditación de la prestación personal del servicio en favor de la demandada, situación fáctica que no fue discutida por la pasiva, quedando su cabeza la carga de desvirtuarla.

Téngase en cuenta que, a pesar de lo señalado por la parte apelante, para dar curso a la presunción de existencia del contrato de trabajo señalada, no es necesario que la certificación aludida contenga información sobre el cumplimiento de horarios o la presencia misma de la subordinación, pues, por expresa disposición legal, solo resulta necesario que allí conste la prestación personal del servicio por parte del trabajador, como efectivamente sucede en la documental aludida.

Ahora, al sustentar la alzada, la parte demandada adujo que debió tenerse en cuenta los argumentos vertidos en sede de alegatos de conclusión, que llevaban a desvirtuar la subordinación en el presente asunto. En ese sentido, apuntó que la juzgadora pasó por alto que la parte demandante prestaba sus servicios de forma simultánea en favor de otra clínica, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, donde si cumplía horarios, a diferencia de la Unidad Pediátrica Simón Bolívar, donde cumplió su actividad por eventos.

Al respecto, lo primero que debe recordar la Sala es que esas razones esgrimidas por la recurrente en sede de alegatos de conclusión no fueron probadas por ningún medio aportado dentro de las oportunidades previstas por la ley para tales efectos. En ese sentido, se encuentra ante un claro incumplimiento del deber general de carga de la prueba, previsto en el artículo 167 del CGP, según el cual «*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*».

Sin perjuicio de lo anterior, se estima útil recordar que, conforme el artículo 26 del CST, un trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, a menos que pacten una cláusula de exclusividad⁶.

⁶ CSJ SL3397-2022

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

En el presente asunto, no quedó demostrado que las partes hubieran estipulado una cláusula en ese sentido, de modo que, en principio, nada obstaría para que la trabajadora pudiera celebrar un contrato de trabajo con una empresa diferente.

En lo que atañe a la falta de cumplimiento de horarios por parte de la trabajadora, debe decirse que ello constituye apenas un indicio de existencia de una relación subordinada, que no el único a tener en cuenta para cimentar ese supuesto. En todo caso, se insiste, si quería utilizarse dicho criterio para desvirtuar la presunción, la parte demandada debía por comenzar por acreditar que no tenía la potestad de fijar las condiciones de tiempo en que se desarrollaba la labor, lo que no cumplió.

También adujo la apelante que la carta de movilidad presentada por la demandante no era signo de subordinación, debido a que le fue entregada a todo el personal médico, en el marco de la emergencia sanitaria producida por el Covid-19 y las medidas tomadas por el gobierno nacional con ocasión de ella. No obstante, aunque resulte cierta esa última afirmación, la carga probatoria de la pasiva consiste en acreditar activamente que la actora desempeñaba su labor de manera autónoma, conclusión a la que no se llega sobre la base de que ese documento haya sido expedido en favor de todas las personas que prestaban sus servicios en favor de la clínica.

Finalmente, resulta imperativo recordar que el hecho de que la actora hubiera recibido el pago de sus servicios a través de cuentas de cobro no desdibuja el supuesto de que ejerció su actividad bajo la continua subordinación de la accionada. Estas pruebas solo prueban la formalidad por medio de la cual la accionante cobró el fruto de su trabajo y, como lo ha explicado la Corte Suprema de Justicia, tales solemnidades no desvanecen la existencia del contrato de trabajo⁷.

En ese mismo sentido, si se hubiere demostrado el pago de los aportes a pensión de manera independiente, la consecuencia sería la obligación de devolver lo pagado por la trabajadora para cada ciclo de cotización, en la proporción que habría correspondido al empleador⁸, pero no tendría el efecto de desvirtuar el aludido elemento de subordinación, por constituirse,

⁷ CSJ SL2566-2023

⁸ CSJ SL1968-2023

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

dentro de un contexto como el que se analiza, en otra formalidad que no muestra el desarrollo de un trabajo de carácter autónomo.

De conformidad con lo expuesto, no se comparte el criterio de la demandada, en sentido que acusa que lo resuelto por la juzgadora de primera instancia constituye un *castigo*, por la falta de contestación, sino una consecuencia legal de la desatención y negligencia de la pasiva respecto de sus deberes y cargas procesales; máxime si se tiene en cuenta que la *a quo* analizó cada una de las pruebas obrantes en el plenario, sin encontrar que alguna de ellas la llevara a la convicción de una situación fáctica distinta, proceder que se encuentra avalado y salvaguardado por lo previsto artículo 61 del CPTSS.

Por otra parte, no puede considerarse que en la sentencia de primer grado se haya servido de una presunción de mala fe de la parte demandada para imponerle las sanciones moratorias reclamadas por el extremo activo de la litis, dado que lo que se observa es que dicha condena proviene, nuevamente, como consecuencia de la falta de cumplimiento de la carga probatoria que tenía la empresa si quería librarse de ella, consistente en invocar razones serias y atendibles que justificaran su omisión de pago de las acreencias laborales de la promotora del juicio.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que «*es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta*» (CSJ SL194-2019) y que «*las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones 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*» (SL1439-2021).

Así las cosas, al no haber existido labor probatoria para desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, los reparos consignados en la sustentación no están llamados a prosperar. Así mismo, en lo tocante a las acreencias insolutas y las sanciones impuestas por esa omisión, se confirmará la decisión, por no haberse acreditado su pago.

Las costas en esta instancia estarán a cargo de la demandada, ante la falta de prosperidad de su recurso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2021-00068-01
DEMANDANTE: LINDSAY JULIETH HERNANDEZ ROMERO
DEMANDADO: UNIDAD PEDIATRICA SIMÓN BOLIVAR

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,

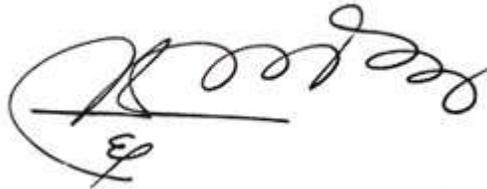
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida el 2 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Las costas por esta instancia estarán a cargo de la demandada. Fijese como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV. Liquidense concentradamente por el juzgado de primer grado.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

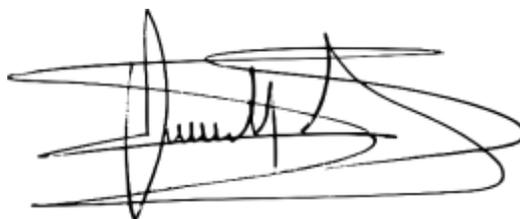
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado