



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -**

Santiago de Cali, dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA N° 067
Acta de Decisión N° 024**

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la Sala de Decisión, proceden a resolver la **APELACION** de la sentencia No. 084 del 26 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado dieciocho laboral del circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES** contra - **COSMITET LTDA - CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA**, bajo la radicación No. 76001-31-05-018-2019-00018-01

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, el señor **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES**, celebró un contrato de prestación de servicios con la sociedad **COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA**, desde el 01 de marzo de 2008 hasta el 17 de junio de 2017, fecha en la que su empleador dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa su vinculación laboral; que la actividad desempeñada por el actor era Médico General de UCI Adulto II, labor que fue ejecutada personalmente conforme a las instrucciones y el horario indicado por su empleador en la Clínica Rey David, devengando un salario promedio mensual de \$6.000.000. Durante la relación laboral no fue afiliado al SGSS, pues cotizó como trabajador independiente.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Por lo anterior, solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo término indefinido desde el 1 de marzo de 2008 al 17 de junio de 2017 y en consecuencia el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado, prestaciones sociales por su tardía consignación, aportes a seguridad social y la indemnización moratoria del artículo 65 CST.

Al descorrer el traslado a la parte demandada, **COSMITET LTDA – CORPORACION DE SERVICIOS MEDICOS INTERNACIONALES THEM & CIA LTDA.**, negó los hechos de la demanda indicando que, la relación suscrita con el demandante era de naturaleza civil, pues, nunca se impuso el cumplimiento de horarios ni se estuvo bajo la subordinación o dependencia de la entidad, toda vez que, los médicos manifestaban la disponibilidad que tenían frente a la necesidad del servicio requerido por la Clínica Rey David. Se opuso a las pretensiones. Formuló las siguientes excepciones: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION; COBRO DE LO NO DEBIDO; PAGO TOTAL; GENERICO O INNOMINADA; PRESCRIPCION, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL CONTRATO DE TRABAJO. (fl.144 a 145).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencias No. 084 del 26 de marzo de 2021 sentencia resolvió:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

PRIMERO: DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA la excepción de **PRESCRIPCIÓN propuesta por la demandada**, respecto de primas, intereses a las cesantías y vacaciones, las dos primeras en lo correspondiente a las causadas con anterioridad al 17 de junio de 2014, y las vacaciones, las causadas con anterioridad al 01 de marzo de 2013, conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN** respecto de los pedimentos tendientes al pago económico que pretendía el actor por omisión de afiliación al sistema de seguridad social.

TERCERO: DECLARAR que entre el señor **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES** y **COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA** existió un contrato de trabajo desde el **01 de marzo de 2008 hasta el día 17 de junio de 2017**.

CUARTO: CONDENAR a COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA a reconocer y pagar al señor **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES**, de condiciones civiles reconocidas en el proceso, las siguientes sumas:

- a) \$ 1.790.971,93 por primas
- b) \$ 5.973.407,20 por cesantías.
- c) \$ 198.528,86, por intereses sobre las cesantías.
- d) \$ 1.318.657,68, por concepto de vacaciones
- e) \$ 198.528,86 por sanción por no pago de intereses a las cesantías

QUINTO: CONDENAR a COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA a pagar al **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES** por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$ **\$16.233.614,00**

SEXTO: CONDENAR a la demandada a pagar en favor del señor GALO ENRIQUE AREVALO CORTES por concepto de indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CS del T, así

- ✓ El pago de \$ **\$99.052.800**, equivalente a la suma igual al último salario diario por cada día de retardo, suma que corresponde al periodo del , liquidados desde el 17 de junio de 2017 y hasta el 17 de junio de 2019 y el pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre el valor total de las acreencias laborales que suman \$ **\$7.764.379,13** y hasta que se verifique su pago, ello desde el 18 de junio de 2019.

SEPTIMO: CONDENAR a COSMITET LTDA CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS INTERNACIONALES THEM Y CIA a pagar al **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES** a pagar debidamente indexada las obligaciones correspondientes a vacaciones e indemnización por despido sin justa causa, todo de conformidad con lo expuesto en esta providencia.

OCTAVO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante, conforme las consideraciones jurídicas y fácticas expuestas.

NOVENO: CONDENAR en costas a COSMITET LTDA, como parte vencida en juicio y a favor del demandante, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General del Proceso, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-1054 del 05 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho la suma de \$ **4.990.660,34**, resultado en favor del demandante



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Adujo la *a quo que*, aunque que entre las partes inicialmente se suscribió una contrato por prestación de servicios, se demostró que el demandante puso a disposición de la demandada su capacidad de trabajo durante todo el periodo laboral comprendido entre el 1 de marzo de 2008 y el 17 de junio de 2017, servicios por los que se reconoció una remuneración y fueron ejecutados bajo una continua subordinación y dependencia, pues, se logró comprobar que el demandante no gozaba de libertad para escoger su equipo y método de trabajo, toda vez que debía someterse a la supervisión, coordinación, programación y directrices del coordinador de la uci de la entidad, y la utilización de herramientas e insumos suministrados por la entidad para el desarrollo de sus labores, por lo tanto, se generó una relación laboral entre las partes. Así mismo, indicó que, pese a que se demostró que el demandante prestaba sus servicios a otras entidades, esto no convierte la vinculación laboral en una de naturaleza civil, pues, la celebración de varios contratos de trabajo conjuntamente no es una prohibición legal, esto, siempre que no se haya pactado exclusividad entre las partes, circunstancia que no ajusta al caso en cuestión.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la sentencia proferida, la demandada **COSMITET LTDA.** indicó que, no se lograron demostrar la existencia de una relación de naturaleza labora, pues no se acreditaron los elemento esenciales del trabajo de trabajo, siendo estos la subordinación y dependencia, puesto que, el demandante era quien manifestaba su disponibilidad para la prestación del servicio cuya contraprestación era reconocida por cada hora ejecutada, tal como se pactó en el contrato suscrito, por lo tanto, se actuó con total autonomía e independencia, pues si bien, el demandante ejecuto sus labores de manera personal podía delegar a terceras persona para la realización de las mismas, por su parte, la remuneración fue variable. Así mismo, indicó que su vinculación se revestía de total autonomía, tal como se evidencia en la prestación de sus servicios a otras entidades; que las capacitaciones y reuniones no eran obligatorios, se asistía si los temas eran de su



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

interés; información que se extractó de los testimonios rendidos, en ese sentido, el actor ejecutó las actividades propias de un contratista.

Por lo anterior, solicita revocar la declaratoria del contrato realidad y la consecuente imposición de condenas que se generen de tal declaratoria; en cuanto a la prescripción indicó que, toda aquellas prestaciones causadas con anterioridad al 18 de enero de 2016, se encuentran afectadas por este fenómeno, resaltó la ausencia de mala fe y solicitó la revocatoria de las condenas por concepto de indemnización moratoria, pues, el actuar efectuado se dio en razón de la vinculación inicialmente pactada.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACION

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que se circunscribe el problema jurídico en determinar si, entre el señor **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES** y **COSMITET LTDA** existió un contrato de trabajo, o, por el contrario, se generó un contrato de prestación de servicios.

2. MATERIAL PROBATORIO

Descendiendo al caso objeto de estudio se tiene:

Contrato de prestación de servicios suscrito entre Galo Enrique Arévalo Cortes y COMITET LTDA, con fecha de inicio del 01 marzo de 2008 (fl.20 a 22).

Certificación laboral de los años 2011, 2012, 2013, 2017, expedida por COSMITET LTDA. (fl.23 al 26; 106).

Carta de terminación del contrato laboral, con fecha del 17 de mayo de 2017. (fl. 30).



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Copia de la programación de turnos de la Clínica Rey David desde el año 2012 al 2017 (fl. 31 a 99).

Cuentas de Cobro. (fl. 153 al 345)

Copias de comprobantes de egreso del demandante. (fl. 346 al 388).

Interrogatorio de parte, **ORIANA MARIA PINZON HURTADO**, Representante Legal de la empresa demandada; manifestando que:

(Min 27:15) ...No conoce personalmente al demandante, sin embargo, tiene conocimiento de que es un profesional médico, se vinculó como prestador de servicios de la Clínica Rey David; que los horarios se conforman de acuerdo a la disponibilidad que ellos tengan, la cual es concertada con el coordinador de la clínica, esos horarios varían mes a mes, como institución de salud suministran los insumos y herramientas médicas, exceptúan los instrumentos de uso personal de casa médico, indica que hay algunas actividades que se programan consistentes en retroalimentación y educación, sin embargo no son de obligatorio asistencia...)

Interrogatorio de parte, **GALO ENRIQUE AREVALO CORTES**; manifestando que:

(min 39:40) ...indica que ejerce la profesión desde hace 30 años, el pago de los horarios iba de acuerdo a las horas laboradas, estos valores variaban mensualmente, indica que los turnos se asignaban a comienzo de mes; había un listado de turnos, noches, fines de semana, que asignaba el coordinador de la unidad, eran asignados cada quinta noche, de acuerdo a una secuencia que se hacía con todos los médicos, había un día fijo de dependiendo de la unidad en la que estuvieran; nunca solicita que se le aumentaran o disminuyeran horas de trabajo, siempre era fijo; que al momento de cubrir un turno o una incapacidad adicional la entidad solicitaba el favor, que en caso de haber un imposibilidad de asistir se informaba al coordinador de la unidad y se debía de pagar ese turno faltante; que tiene contrato con otras entidades, entre estos, el Hospital Universitario del Valle y la Clínica Recuperar, siempre debía de cumplirse con los turnos asignados así no hubiese más consultas, no se podía salir antes; que debían atenderse los turnos ya programados, no recuerda haber tenido algún proceso disciplinario con la entidad, hubo una ocasión en la que asistió a una audiencia para corroborar el buen funcionamiento de la clínica en la sala de anestesia por un paciente que había presentado un problema...()

Se recepcionaron los testimonios de:

*(min 53:10) ...El señor **CARLOS HERNAN PRADO MARULANDA** Medico general, trabajo más de 15 años en cuidado intensivos, trabajo con el demandado durante casi 14 años juntos*

TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORALRef. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

en la Clínica Rey David, COSMITET realizaba los correspondientes pagos, que las ordenes las emitía el coordinador encargado de la unidad, el señor Elías Vieda, quien siempre fue el coordinador de ambos, no tiene conocimiento de la vinculación existente en la Clínica Rey David y COSMITET Ltda., pues solo debían firmar unos documentos y esta les pagaba, cumplían funciones en la Clínica, que los turnos asignados consistían en asistir un día a la semana y había ocasiones en donde los llamaban para reemplazar a alguien, y cada quinto turno en la noche, informa que al final de cada cierto tiempo se programaba una reunión obligatoria el día martes para informar sobre lo ocurrido en la unidad, esta reunión era convocado por el Coordinador Elías, que el demandante no era autónomo, pues siempre había un especialista a cargo con el coordinador con quienes se realizaba revista y se hacía lo que aquel sugería para el bien del paciente; la entidad suministraba las herramientas necesarias que ellos pedían para cada paciente, entre estos, fonendos, ventiladores, cama y medicamentos, pues cumplían la labor de cuidar al paciente, que referente a los atuendos médicos los compraba cada uno, no supo la razón por la que se terminó la vinculación del demandante ni la existencia de ningún proceso disciplinario, ni llamado de atención; indica que en caso de que alguno faltara entre los mismos médicos se cubrían, esto con autorización del coordinador, siempre debían ser cubiertos por médicos de cuidados intensivos vinculados a la Clínica; no se podía nadie externo, para esto debía siempre informarse al coordinador, que sabía del día que le era asignado al demandante porque cada inicio del mes se tenía una lista de los turnos; que esos turnos ya estaban establecidos y se autorizaban por parte del Coordinador Elías; que las reuniones los días martes se hacían para informar la evolución del servicio relativo a que se estaba haciendo mal o que no estaba funcionando o a veces se les instruía en distintos temas de salud y debían firmar lista de asistencia por lo que eran de carácter obligatorio, pues, de no ir había llamado de atención, no está seguro porque nunca faltó. Indica que el papel que debían firmar para el pago consistía en 144 horas que realizaban, información que era revisada y dirigida a la parte administrativa de la rey David; no se pagaba horas extras, ni vacaciones, no tenían eso, que la firma de su contrato se firmó en una casa azul, pues la rey David los remitía para allá, para el contrato; no sabe si el demandante trabajaba en otros lugares, normalmente los médicos trabajan para varios lugares, que el pago de los turnos que eran intercambiados se reconocía también en el intercambio, que ganaban lo mismo como médicos generales, un valor que no variaba, que la mayoría de los médicos cumplían las mismas horas...)

La señora **DAYANE ZARETH SANCHEZ CORDERO**, Auxiliar de enfermería, técnico. (MIN 1:28:00)... Conoce al demandante hace 10 años, cuando ella ingreso a trabajar en la Clínica Rey David en los años 2010 y 2016 el demandante trabajaba ahí, la clínica es una de las entidades pertenecientes a COSMITET, indica que si tenían un horario que debían cumplir, pues, se maneja un cuadro de turnos programado por la clínica, este era de un día fijo en la semana y cada quinta noche debían trasnochar, tenían un coordinador médico a cargo, el señor Elías Vieda Silva quien estaba vinculado a la Clínica; Indicó que al demandante le pagaba la Clínica Rey David, tiene conocimiento de esta información porque para aquel entonces trabajo como secretaria de cuidados intensivos de la Clínica y revisaba las facturas de los médicos, que los insumos y herramientas para el cumplimiento de sus labores eran suministrados por la entidad, debían haber en la unidad; que el coordinador médico emitía las ordenes, el demandante si laboraba en otros lugares, eso es común en los médicos, nunca recibió llamados de atención, pues era muy bueno en sus labores, se le pagaba al médico mensualmente y el monto era fijo, podían hacer cambio de turnos pero requerían autorización del coordinador...)

()...**CECILIA GUEVARA**, trabaja para COSMITET desde el año 2000 como directora médica de la Clínica Rey David, indica que el demandante era médico general del área de cuidados intensivos de la institución desde hace algunos años, los servicios son prestados de acuerdo a la secuencia para la atención del mes y de acuerdo a eso se realiza el recuadro, con las disponibilidades se oferta en grupo de médicos, en caso de no asistir a los turnos tocaba redistribuir recurso humano, esto con el coordinador, era suplantado por otro personal de la



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

clínica, en ese caso se hace redistribución de turnos y pacientes, que el demandante podía negarse a tal redistribución pero nunca se hizo, en caso de terminar antes de su turno asignado se coordinaba con el médico coordinador del área por si se requería apoyo en otras áreas que no le correspondían, las funciones y turnos las organizaba el medico coordinador, quien realizaba labores de registro, da directrices, pasaba ronda, en caso de alguna necesidad o inconveniente que tuvieran los médicos se le informaba a él, era remunerado de acuerdo al trabajo realizado, se le pasaba factura de acuerdo al valor pactado por hora pasaba sus servicios; que el demandante contrato con COSMITET Ltda., pues la Clínica Rey David es un establecimiento de esta, la clínica aporta los insumos para el desarrollo de la actividad consistente en el cuidado de los pacientes, que no tenía vestimenta especial para sus labores; que el demandante prestaba sus servicios a otras entidades, es común entre médicos; no tuvo llamadas de atención o procesos disciplinarios. Que los médicos pasan su disponibilidad de tiempo, pues, por parte del Coordinador Elías Vieda se organizaban tales turnos, cada médico debía darle informes al coordinador, que se hacían reuniones de interés educativos, no eran de carácter obligatorio... ()

3. CONTRATO DE TRABAJO.

Desde un punto de vista amplio, se tiene que contrato de trabajo es aquel acuerdo por medio del cual una persona natural se obliga frente a otra, sea esta última natural o jurídica, con el fin de prestar un servicio y ser remunerado por dicha prestación, esto bajo la continua subordinación de aquella, según lo dispuesto en el artículo 22 del CST. Tal figura se constituirá con la existencia de tres elementos esenciales, estos son: (I) La actividad personal del trabajador, es decir, el servicio prestado debe realizarlo directamente la persona contratada, (ii) continua dependencia o subordinación por parte del empleador, pues aquel está facultado para la emisión de ordenes con el fin de ser cumplidas; y (iii) Un salario como retribución del servicio, esto, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la ya mencionada disposición normativa.

En ese sentido, se debe advertir que, reunidos estos elementos, se entiende que existe un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, pues se presume que toda relación laboral está regida por un contrato de trabajo, conforme al artículo 24 del C.S.T.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL6621-2017, MP. Clara Cecilia dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri bueno, expuso:

... Vale la pena recordar, al igual que lo hizo el juez plural, que, como expresión de la finalidad protectora del derecho del trabajo, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que le otorga un alivio probatorio al trabajador puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma...

De manera que, en miras al cumplimiento de tal presunción laboral conferida en favor del trabajador, pues aquel es considerado como la parte débil del vínculo contractual, le es suficiente con probar la prestación del servicio, sin que deba acreditar el resto de elementos, trasladando al empleador la carga de desvirtuar tal presunción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente:

“...De acuerdo con reiterada jurisprudencia de esta Sala, demostrada la prestación personal del servicio, obra la presunción a favor de quien lo ejecutó y le incumbe al patrono demostrar que la relación fue independiente y no subordinada. Acreditando el hecho en que la presunción legal se funda, queda establecido que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario” (C.S.J. sentencia de diciembre 1º de 1981).

Pues del mismo modo, la Alta Corporación, ha sido reiterativo en su Jurisprudencia sobre la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. A modo de ejemplo, en la sentencia de 1 de julio de 2009¹, precisó:

“Para la Corte, ese raciocinio jurídico, que es el que controvierte adecuadamente el cargo, es por completo equivocado, pues el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” y no establece excepción respecto de ningún tipo de acto,

¹ M.P. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

de tal suerte que debe entenderse que, independientemente del contrato o negocio jurídico que de origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal.”

“Por esa razón, como con acierto lo argumenta el recurrente, en ningún caso quien presta un servicio está obligado a probar que lo hizo bajo continuada dependencia y subordinación para que la relación surgida pueda entenderse gobernada por un contrato de trabajo.”

“Y aunque esa posibilidad sí fue contemplada por el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 50 de 1990, que subrogó al 24 del Código Sustantivo del Trabajo, aquel precepto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-665 de 1998...”

Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, ha explicado esta sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato sin que se necesario probar la subordinación o dependencia laboral.”

4. CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS – CONTRATO DE TRABAJO

En esa línea, resulta necesario advertir, que, al hablar de contratos en nuestro ordenamiento jurídico, la normatividad contempla la existencia de distintas modalidades de contratación, entre las cuales, se encuentra el llamado contrato por prestación de servicios, este, distinto al contrato laboral.

El primero se caracteriza por la indudable existencia de autonomía e independencia de quien ejerce las actividades contratadas, y por el contrario, en el segundo, tales características desaparecen debido a la existencia de actividades propias de un relación subordinada.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en providencia SL3126 del 19 de mayo de 2021; M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, realizó una diferenciación entre dichos contactos, en donde expuso:

()...A partir de esta disposición, de manera reiterada la jurisprudencia de la Corte ha establecido que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador, que se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos



personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en «la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente...()

A su vez, el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas.

(...)

...De modo que es totalmente factible que en función de una adecuada coordinación se puedan fijar horarios, solicitar informes e incluso establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre esas mismas obligaciones. Sin embargo, dichas acciones no pueden en modo alguno desbordar su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo...

Principio de primacía de la realidad sobre las formas

Este principio constitucional, es interpretado como aquel precepto por medio del cual, en casos donde exista divergencia entre lo ocurrido en la realidad y lo que se haya plasmado en los documentos, se dará prevalencia a lo que surja en la práctica, circunstancia que, en materia laboral es interpretada como aquella situación en la que se encubre una verdadera relación laboral a través de contratos de prestación de servicios pese a la indiscutible existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo.

En ese marco, el Máximo Órgano de Cierre de la jurisdicción ordinaria en materia laboral, mediante sentencia SL1639; radicado No. 68162, del 11 de mayo de 2022, Ms.Ps. Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena, indico:

...Resulta pertinente recordar, que esta Sala de la Corte ha resaltado en múltiples determinaciones, que uno de los principios tuitivos del derecho del trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formas, incorporado a la cláusula constitucional 53 en donde se dispone en forma concreta que impera «la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales», decantado por vía de doctrina jurisprudencial, que es el que permite descartar las formas o las apariencias dadas por los particulares, para en su lugar dar valor a los vínculos que verdaderamente nacen del trabajo subordinado, y derivar de ellos las consecuencias



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

jurídicas que prevé la disciplina, sin que por el solo hecho alegarse una vinculación a través de un contrato de otra naturaleza, y se exhiba el mismo, desvirtúe la presunción de la existencia de la relación laboral (sentencia C-665/98 CC)...

Ese pilar se ha desarrollado en tanto no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia del vínculo laboral, mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente (CSJ SL1664-2021).

Por otra parte, resulta imperioso mencionar lo señalado en La Recomendación No. 198 de la OIT, en la cual se ha determinado la existencia de distintos indicios que permiten establecer la existencia del elemento de subordinación en el tipo de relación que se haya establecido, esto en los casos en los que exista duda de su naturaleza.

En ese sentido, la Citada Recomendación, ha afirmado que, frente a la existencia de datos facticos, que, de acuerdo con el análisis que se realice de cada uno, denotan el ejercicio de facultades constitutivas de poder sobre las condiciones de trabajo que finalmente desembocan en el elemento de la subordinación y en consecuencia reviste el contrato pactado en una vinculación de tipo laboral. Al respecto, lo adoptado en la CIT 95ª Reunión de 15 de junio de 2006, en la que se dispuso:

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

- (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se



reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

5. CASO CONCRETO

Se tiene que, el demandante, prestó sus servicios personales en la Clínica Rey David entidad perteneciente a la sociedad COSMITET Ltda., desde el 01 de marzo de 2008, en la que se desempeñó como médico general de UCI Adulto II, hasta el 17 de junio de 2017, fecha en la que la empresa demandada dio por terminado el contrato sin motivación alguna.

De la prueba testimonial rendida por parte de la Representante Legal de la parte demandada, se indicó que: *(...los horarios se programaban de acuerdo a la disponibilidad que los médicos tuvieran...)*, los cuales previamente debían ser concertados por el coordinador de la unidad, información que fue confirmada por el testigo, Carlos Hernán Prado, al manifestar que los turnos eran establecidos al inicio del mes y debían ser autorizados por parte del coordinador, pues, existía una lista de turnos donde a cada uno le correspondía un día a la semana y cada quinta noche debían trasnochar, en donde también se cumplían turnos de hasta 24 horas, tal como se avizora en la programación de turnos allegadas en el proceso, en la cual se consigna “Dr. *Elías Vieda Silva; Coordinador UCI’s*”(fl. 31 al 99).

Igualmente, del testimonio rendido por la auxiliar de enfermería de la Clínica en mención, *Dayane Zareth Sanchez*, se extractó que: *(...sí tenían un horario que debían cumplir, pues, se maneja un cuadro de turnos programado por la clínica, este era de un día fijo en la semana y cada quinta noche debían trasnochar, tenían un coordinador médico a cargo...)*, a su vez, la directora de la Clínica Rey David manifestó que las funciones y turnos del personal médico era organizado por el coordinador, quien también tenía a cargo el control y supervisión del cumplimiento de las actividades encomendadas.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

En esa línea, al escuchar lo declarado por los testigos citados, se tiene que, la persona a cargo, era el coordinador *Elías Vieda*, a quien debían informar sobre lo ocurrido en el desarrollo de las laboras, rendir informes acerca de los pacientes que fueran atendidos y con quien se debía pasar revista en compañía del especialista en turno, pues, se resaltó que (...*se hacía lo que aquel sugería para el bien paciente..*); que este, era quien emitía las órdenes y a quien debían informarle sobre el cambio de turnos o el cubrimiento de los mismos en los casos en que se presentara alguna ausencia por parte del médico en turno.

Lo anterior se ratifica en la información rendida por la directora de la entidad, quien indicó expresamente que: (...*las funciones y turnos las organizaba el médico coordinador, quien realizaba labores de registro, da directrices, pasaba ronda, en caso de alguna necesidad o inconveniente que tuvieran los médicos se le informaba a él...*).

Así mismo, se tiene que, en caso de darse el cubrimiento de turnos por persona distinta a la que inicialmente estaba asignada, este reemplazo debía estar previamente autorizado por el coordinar de la unidad, pues, la persona que cubría el turno debía ser exclusivamente un médico de cuidados intensivos vinculado a la Clínica y en tales casos se realizaba una redistribución de turnos y pacientes.

Ahora bien, en lo concerniente al material de trabajo y los insumos necesarios para el desarrollo de sus labores, según la prueba testimonial rendida, dichas herramientas fueron suministradas por la clínica, pues, por parte de la representante legal se indicó que: (...*como institución de salud suministran los insumos y herramientas médicas...*), tal como se afirmó por parte del compañero del demandante, el médico Prado Marulanda y la enfermera Sánchez Cordero, quienes indicaron que: (...*la entidad suministraba las herramientas necesarias que ellos pedían para cada paciente, entre estos, fonendos, ventiladores, cama y*



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

medicamentos...), así mismo, se tiene que el personal debía prestar sus servicios en la Clínica en los turnos mensualmente establecidos, como previamente se indicó.

Nótese que, en las declaraciones rendidas también se señaló la existencia de reuniones, las cuales se programaban el último martes del mes con el coordinador de la unidad, pues, se hacían con el objetivo de informar acerca del desempeño en la prestación del servicio, o las mismas se realizaban con fines educativos, tal como señaló la representante legal de la entidad en la declaración de donde se extractó (... *algunas actividades que se programan consistentes en retroalimentación y educación...*)

En lo atinente al pago recibido como contraprestación de los servicios, era igual para todos, pues, les ganaban como médicos generales, presentaban una factura, en donde consignaban las horas laboradas y el valor se reconocía sobre eso.

En ese orden y de acuerdo al análisis objetivo de dichos medios probatorios, contrario a lo expuesto por la parte recurrente, se logra advertir que los servicios prestados por el demandante se realizaron bajo la total subordinación ejercida por parte de la entidad empleadora, pues, debía cumplir los turnos asignados que por parte del coordinador de la entidad se programaban mes a mes, así como también, acatar las órdenes que este emitiera, actividades por las cuales se le pago una remuneración periódica, sobre la cual se demostró una continuidad del trabajo, pues, fueron más de 10 años al servicio de la entidad.

Aunado a ello, quedó probado que el demandante no tenía autonomía e independencia sobre sus actividades o métodos de trabajos, pues como se expuso en la prueba testimonial extractada, estaba bajo la supervisión y directrices que indicara la persona a cargo de la unidad, pues, tal como se indicó debían hacer el informe de cada uno de los pacientes a su cargo y ejecutar la



sugerencia que indicara el coordinador para cada caso, circunstancia que lejos de desvirtuarlo, reviste de carácter subordinado el contrato suscrito entre las partes.

En tal sentido, resulta necesario memorar lo que en líneas precedentes fue señalado, al indicar que por medio del contrato de trabajo el empleador busca tener el poder de dirigir y disponer, según sus fines organizacionales, de la fuerza laboral de un trabajador. En este caso es claro que el coordinador podía disponer del turno laboral asignado al actor, pues, como indicó la coordinadora de la clínica, en casos en donde el médico terminaba antes del turno asignado se organizaba con el coordinador para que el médico diera apoyo en áreas que lo requirieran.

Así pues, habiendo quedado demostrada, a todas luces, la existencia de indicios o elementos objetivos que permitieron deducir una relación de trabajo subordinada, estudiados en líneas anteriores, los cuales denotaron el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control ejecutadas por parte de la entidad demandada, resultaría arbitrario y poco efectivo el ejercicio de la administración judicial, negársele tal naturaleza laboral, lo que a su

Por lo anterior, se confirmará la decisión proferida en primera instancia en lo atinente a la existencia de un contrato laboral suscrito entre las partes, la cual tuvo como extremos temporales desde 01 de marzo de 2008 al 17 de junio de 2017.

6. SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T

Ahora bien, respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo, la cual fue objeto de apelación por la parte demandada, resulta necesario discutir, si, estando demostrada la existencia de un contrato de trabajo subordinado, el no pago de las acreencias laborales que



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

de dicha vinculación se generaron estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo

Al respecto, El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que, si a la fecha de terminación de la relación laboral, el empleador adeuda al trabajador valores por concepto de salarios y prestaciones sociales, debe pagar a aquel como indemnización, un (1) día de salario por cada día retardo hasta por 24 meses, si el trabajador devenga más de un salario mínimo, pues a partir del mes 25 el empleador deberá pagar intereses moratorios o hasta la fecha en que se realice el pago efectivo de dichos valores, esto es, si su salario fue fijado con el mínimo establecido.

En igual sentido, la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., tanto la jurisprudencia y la doctrina laboral han sido reiterativas en instituir que dichas sanciones no operan de manera automática y, por ende, cada asunto conlleva la apreciación de los elementos subjetivos de mala o buena fe en que incurrió el empleador para no cumplir con sus obligaciones. Pues en sentencia STL4035 – 2021, Corte Suprema de Justicia indico:

La norma anteriormente transcrita exige para que proceda el reconocimiento de la indemnización moratoria, que el empleador a la finalización del vínculo laboral quede adeudando al trabajador salarios y/o prestaciones. Además de lo anterior, compete a los jueces del trabajo observar la conducta del empleador, es decir, si ha obrado de mala fe, a fin de que esta valoración subjetiva que se haga respecto de la omisión en el pago de los salarios y prestaciones se encuentra justificada o no, en razones atendibles, para eximirse el empleador del pago de la referida sanción moratoria...

Con respecto a la prueba de los elementos aludidos, se ha dicho que el empleador sólo se libera de la indemnización a que aluden las disposiciones en cita, demostrando que su actitud obedeció a motivos valederos que evidencian, sin lugar a duda, su buena fe, pues en la citada providencia se indicó:

...Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables...

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).

Como quedó asentado en precedencia, se hace necesario un análisis particular de todos y cada uno de los elementos que reposan dentro del proceso que persigue la indemnización moratoria, prueba testimonial o documental que pueda determinar de manera clara la buena o mala fe que consigna el actuar del empleador en su condición de deudor moroso.

Descendiendo al caso bajo estudio, se advierte que la empresa demandada, **COSMITET LTDA** sostuvo que, en vista de que no existió entre las partes un contrato de trabajo no había lugar al pago de acreencias laborales que de aquella vinculación se generaran, pues, la relación convenida con el demandante fue de carácter civil y por lo tanto su trato estuvo sujeta a tal naturaleza, motivación que dio buscando con ello acreditar un actuar de buena fe.

No obstante, no es de recibido para la Sala lo señalado por la demandada, al indicar que sus acciones estuvieron encaminadas bajo el convencimiento razonable de que el demandante fuese un trabajador genuinamente autónomo e independiente, toda vez que, como dan cuenta los medios probatorios antes examinados, es claro que el demandante era un trabajador subordinado de la entidad, puesto que recibía órdenes e instrucciones, cumplía un horario, laboraba en las instalaciones de la entidad, con sus materiales y herramientas de trabajo y bajo su control laboral. (CSJ SL1439-2021).



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Por lo anteriormente expuesto, se confirmará la sentencia apelada en lo concerniente a la Sanción Moratoria del Artículo 65 del C.S.T, pues, se logró concluir que la intención de la demandada era esconder la verdadera relación de carácter laboral que la unió con el medico Arévalo Cortes, y para ello suscribió con aquel un contrato por prestación de servicios, proceder que no puede enmarcarse en la buena fe, lo que no lo absuelve de dicha sanción.

Es de advertir que, la demanda fue presentada dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del vínculo laboral.

7. PRESCRIPCIÓN

Ahora bien, al referirnos a este fenómeno jurídico, se entiende como aquella forma por medio de la cual se extinguen o desaparecen determinados derechos, esto, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada, pues en materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 488, dispone:

***...PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES...** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto...*

Asu vez, el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral, dispone:

***...PRESCRIPCIÓN.** Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual...*

De conformidad con la norma examinada, teniendo en cuenta que la demanda fue presentada el 18 de enero de 2019 sin que se observe que se haya efectuado reclamación alguna frente a la demandada COSMITET



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

LTDA, entidad respecto de la cual se declaró la existencia de contrato realidad, no pudiendo hacerse extensiva a esta enjuiciada, la solicitud de pago de prestaciones sociales.

En este orden, y como quiera que el contrato de trabajo que aquí se declaró, finiquitó el 17 de junio de 2017, las prestaciones sociales como las primas de servicios y los intereses a la cesantía causadas con anterioridad al 18 de enero de 2016, se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción en los términos de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, en razón haber transcurrido superior a tres años entre su exigibilidad y la fecha de haberse presentarse esta acción.

Se exceptúa de lo anterior, el auxilio de cesantías, pues como ha indicado la Corte en reiterada jurisprudencia, la reclamación de dicho derecho solo es exigible a la terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, se deben liquidar intereses sobre las cesantías a razón del 12% anual. En este caso, hay lugar a este beneficio respecto de las cesantías que fueron en los años 2015, 2016 y 2017 y como sanción por su no pago un valor igual a los réditos, puesto los generados en fecha anterior, están prescritos.

Al encontrarse prescritas las primas causadas con anterioridad al 18 de enero de 2016, como ya se dijo, solo hay lugar a liquidar la del primero y segundo semestre de esa anualidad y proporcional el tiempo servido a junio de 2017.

Finalmente, respecto a las vacaciones se tiene que pueden ser concedidas por el empleador dentro del año subsiguiente a su causación, el que, a su vez, contara con un año para efectuar el respectivo pago, por lo tanto, hay lugar a liquidar los periodos completos comprendidos entre el 01/03/2014 al 28/02/2017, liquidadas año a año como corresponda, y por el lapso comprendido entre 01/03/2017 al 17/06/2017 tiene derecho en forma proporcional al tiempo laborado.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

Por lo anterior, se modificará la sentencia proferida en lo concerniente a las prestaciones sociales afectadas por el fenómeno prescriptivo.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

En mérito de lo expuesto la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia **apelada** No. 084 del 26 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Dieciocho laboral del Circuito de Cali, en el sentido de declarar probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de primas e intereses de la cesantía con anterioridad al 18 de enero de 2016 y las vacaciones con anterioridad al 16 de enero de 2014. Declara no probada la excepción de prescripción respecto a cesantía e indemnización moratoria.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral cuarto de la sentencia en los literales a, c, d y e, y en su lugar, se condena a la demandada a pagarle al actor:

- a) \$ 1'462.960.00 Primas
- c) \$ 158.565.00 Intereses sobre la cesantía.
- d) \$ 1'891.934.00 por concepto de vacaciones.
- e) \$ 158.565.00 sanción por no consignación a intereses a la cesantía.

Se CONFIRMAN los demás literales de dicho numeral.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

TERCERO: CONFIRMAR la sentencia apelada en lo demás.

CUARTO: COSTAS parciales en esta instancia a cargo de -
**COSMITET LTDA - CORPORACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS
INTERNACIONALES THEM Y CIA** y en favor de la parte demandante, **GALO
ENRIQUE AREVALO CORTES**, agencias en derecho en segunda instancia
\$1'.500.000

QUINTO: En caso de no interponerse casación por las partes
en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al Juzgado de
Origen. A partir del día siguiente a la desfijación del edicto comienza a correr el
término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la
Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carlos Alberto Oliver Galé".

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mónica Teresa Hidalgo Oviedo". Below the signature, the text "Art. 11 Dec. 49128-03-2020" is written.

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Ord. GALO ENRIQUE AREVALO
CORTES
C/ COSMITET LTDA
Rad. 018- 2019 - 00018- 01

A handwritten signature in black ink, reading "Arlys Alana Romero Pérez".

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **1b2aaa4bb1bdce1ec3a76e7c8b47dc78fbb9b3628e16e05c17cc36e59d1527ea**

Documento generado en 18/03/2024 01:21:06 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>