

**República de Colombia
Departamento de Santander**



**Tribunal Superior del Distrito Judicial
San Gil
Sala Civil Familia Laboral**

REF: Proceso Ordinario Laboral propuesto por Luz Helena Vesga Galvis contra Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga, representado legalmente por Claudia Mercedes Ruíz Franco. Vinculada: I.P.S. VIDA SER E.U., representada legalmente por Cesar Nicolás Reyes Serrano.

RAD: 68-755-3113-001-2020-00049-02

En Grado Jurisdiccional del Consulta.

PROCEDENCIA: Juzgado Primero Civil del Circuito del Socorro

(Esta providencia se emite dando cumplimiento a las disposiciones del Acuerdo PCSJA22-11972 del 30 de junio de 2022)

M.S.: Javier González Serrano

San Gil, diciembre dieciséis (16) de dos mil veintidós (2022).

Se procede a resolver lo que en derecho corresponda dentro del **Grado Jurisdiccional de Consulta**, en torno a la sentencia emitida el veintiocho (28) de enero de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Primero Civil del Circuito del Socorro, dentro del presente proceso, iniciado por demanda que incoada la señora Luz Helena Vargas Galvis contra Centro Bienestar del Anciano, trámite al que fue vinculada, Vida Ser E.U. I.P.S..

Antecedentes

1°. Mediante apoderado judicial la señora Luz Helena Vesga Galvis, llama a juicio al Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga de Cabrera Santander, representado legalmente por la señora Claudia Mercedes Ruiz Franco, pretendiendo que se declare que la demandante laboró desde el seis (06) de septiembre del 2017 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2019. Consecuentemente que, se hicieran diversas declaraciones y condenas por presuntos derechos patrimoniales laborales dejados de cancelar por quien se aduce fuera su empleador. Igualmente que se condene en costas y agencias en derecho al demandado; y se falle ultra y extra petita.

En fundamento fáctico sustancialmente se basó en las siguientes afirmaciones:

Que el 06 de septiembre de 2017 el Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga a través de su representante legal contrató a término fijo a la señora Luz Helena Vesga Galvis, teniendo por objeto desarrollar actividades como auxiliar de enfermería, las cuales fueron prestadas de manera exclusiva; que en el contrato se fijó como término inicial un periodo de tres meses, pero se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2019; y que la señora Claudia Mercedes Ruiz Franco en su calidad de representante legal del Centro de Bienestar, siempre hizo firmar a la demandante un documento que acreditaba el vínculo laboral, el cual se prorrogaba cada tres meses de manera automática, laborando de manera ininterrumpida 835 días.

Indica también que, realizaba actividades de aseo de los pacientes y unidades o elementos de atención, toma de signos vitales, administraba medicamentos a los pacientes y otras actividades ordenadas por el empleador, siempre estando supeditada a la subordinación; que tenía un horario de lunes a domingo de 5:00 am hasta las 5:00 pm, con una hora de atención de 11:30 a 12:00 am y entre las 3:00 am a 3:30 am, debiendo tener disponibilidad 24 horas, la cual implicaba prohibición de salida al centro o del casco urbano del municipio de Cabrera, al tener bajo su cuidado 18 adultos mayores, quienes tenían un estado de salud variable, siendo la única enfermera con disponibilidad 24 horas durante la relación laboral; que los descansos eran cada 15 días, dándosele 2 días, iniciando el viernes a las 5:00 pm y terminando el domingo a las 5:00 p.m.. Y que, al inicio de la relación laboral,

06 de septiembre de 2017, percibía como contraprestación salarial la suma de \$1'300.000 M/Cte. y al finalizar el 31 de diciembre de 2019, la suma de \$1'350.000 M/Cte.

Aduce que, el acoso laboral y los malos tratos en su contra por parte de la empleadora, estuvieron determinados objetivamente hasta el caso de adeudarle mensualidades en sus salarios, pues a la fecha de la presentación de la demanda se le adeudaban 6 meses de trabajo, que corresponden desde el 06 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019; que al adeudarse tal monto decide cobrar su prestación y no continuar con el acoso laboral, pues siempre era sugestionada con que de no trabajar, no se le pagaría lo adeudado. Que se le adeudan \$8.100.000 M/Cte., por los 6 meses de trabajo, lo correspondiente por concepto de liquidación, cesantías, prima de servicios, intereses a las cesantías, vacaciones, horas extras, seguridad social, recargos dominicales y nocturnos.

2º. Contestación de personas jurídicas demandadas:

2.1. La demandada, **Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga**, representado legalmente por **Claudia Mercedes Ruíz Franco**, en la contestación de la demanda se oponen a todas y cada una de las pretensiones, sobre los hechos arguye que unos son ciertos, parcialmente ciertos y otros falsos, proponen excepciones de mérito, bajo los argumentos que se sintetizan a continuación:

Arguyen que, si bien la señora Luz Helena Vesga Galvis, prestó un servicio para el CBA, que consistía en actividades propias de auxiliar de enfermería, lo cual no implicaba una relación laboral, máxime cuando cumplía con otro contrato al interior de las instalaciones con Vida Ser EU IPS, para el cuidado del señor Marcos Tolosa. Y que, los presupuestos para que se verifique una verdadera relación laboral no se cumplen en los contratos de prestación de servicios suscritos por Luz Helena Vesga Galvis.

Proponen las siguientes excepciones de mérito: “*Falta de legitimación en la causa por pasiva*”, fundada en que no tiene responsabilidad alguna y por lo tanto, no es la llamada a responder al no haberse aportado prueba de una relación laboral. “*Inexistencia de las obligaciones*”. Argumentó que no se encuentra obligada por los conceptos y valores pretendidos en la demanda, toda vez que es imposible dar cumplimiento a un derecho del cual no se ha generado su obligación. “*Mala fe*”: La apoya en que la demandante paralelamente a los contratos de prestación de servicios suscribió un contrato con Vida Ser EU IPS, además que desde febrero de 2020 y todos los domingos cursaba estudios en técnico para el cuidado del adulto mayor en Infortec y que se encontraba vinculada al SISBEN.

2.2. La vinculada, Vida Ser E.U. IPS, no contestó la demanda.

Sentencia Objeto de Consulta

La decisión emitida por la *A Quo* declaró probada la excepción de mérito de la demandada Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga de “*inexistencia de las obligaciones*”, declaró probada la excepción de la IPS Vida Ser EU de “*Falta de legitimación en la causa por pasiva*”; negó las pretensiones de la demanda y condeno a la demandante Luz Helena Vesga Galvis en costas, señalando como agencias en derecho la suma de \$3'000.000.

Los fundamentos de lo así resuelto se resumen enseguida:

Explica la juzgadora que conforme al artículo 24 del CST en una prestación personal se presume subordinada, por lo que se debe establecer si la presunción fue desvirtuada o no con el material probatorio; que, de acuerdo con los interrogatorios de parte se establece que la demandante prestaba sus servicios personales como enfermera a favor del Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga y simultáneamente a favor de Vida Ser E.U., coligiendo que la prestación del servicio no era exclusiva para la demandada y no se le exigía el cumplimiento de un horario estipulado. Además que, la demandante dijo que durante un año y medio, estudio todos los domingos de 7:00 am a 1:00 p.m., que antes de salir bañaba y cambiaba a los pacientes y que al llegar continuaba trabajando, por lo que el

juzgado confirma que lo relevante era el cumplimiento del objeto contractual.

Indica que si bien es cierto, algunas actividades como bañar, cambiar y suministrar medicamentos no era posible hacerlo a cualquier hora del día, esto no es suficiente para que se concluya la relación laboral o que sea subordinada, por lo que colige que se estaba cumpliendo estrictamente con los contratos de prestación de servicios.

La *A Quo*, al tener en cuenta la sentencia SL1439 de 2021 sobre los indicios para determinar los rasgos más comunes de un vínculo laboral. Sobre la naturaleza de la labor encuentra demostrado que la demandante se desempeñó como auxiliar de enfermería, y que tenía la formación, el conocimiento y experiencia suficiente para desempeñar la labor. Sobre el tiempo o la cantidad de trabajo, considera que de las declaraciones puede establecerse que no es cierto que se le obligará a mantenerse disponible con posterioridad a las 5:00 p.m. y no se le exigía el cumplimiento de un horario.

Sobre las vacaciones, coinciden demandante y demandada que éstas no fueron concedidas; sobre la realización del trabajo en lugares o locales establecidos por el beneficiario, que este sí se configura porque prestaba los servicios en el centro de bienestar; que tampoco existe discusión en que el Centro de Bienestar, no suministró herramientas o insumos; en cuanto a existir un solo beneficiario hace presumir la relación laboral pero en el presente caso no era uno solo, sino dos, el

centro de bienestar del anciano y Vida Ser EU, por lo que no se configura. Que, la labor ejercida por la representante legal del Centro era una labor de coordinación, mas no de subordinación.

Por todo lo anterior, considera que no se encontró probada la subordinación, por lo que no se probó la relación laboral que se pretende en la demanda y por ende deniega las pretensiones.

Alegaciones en Consulta

En la etapa de alegaciones en Consulta no hubo manifestaciones de las partes.

Consideraciones de Sala

Debe en principio denotar esta Colegiatura que no se echan de menos los presupuestos formales pertinentes que impidan el pronunciamiento de fondo para resolver por vía del grado de Consulta en torno de la sentencia aquí revisada y de conformidad con el Art 69 del CPTSS.

En tal sentido, el objeto de la decisión deriva en determinar si estuvo ajustada a derecho la decisión adoptada en primera

instancia que a partir de colegir que no se habían demostrado los elementos esenciales del contrato de trabajo, denegó íntegramente las pretensiones de la demanda incoadas por la señora Luz Helena Vesga Galvis. Y por lo mismo, proceder en consecuencia.

Para los anteriores fines trasciende resaltar que se impetró la declaración de un contrato realidad; la declaración de existencia de un contrato de trabajo, con la demandada y/o la vinculada, para lo cual es preciso resaltar que la relación contractual laboral exige la demostración de sus elementos esenciales de conformidad con las previsiones establecidas en el Art. 23 del C.S.T. Estos aluden a la prestación de un servicio personal para una determinada persona; la retribución de tales servicios; y la subordinación, propia o características de tal clase de vínculos.

A su vez, en procura de hacer efectivos los derechos derivados de tal clase de relaciones, el Art. 24 del mismo ordenamiento establece como presunción que todo servicio personal está regido por un contrato de trabajo. Inferencia legal que en todo caso es posible desvirtuarla, razón por la cual en principio respecto de quien se invoca deberá asumir las contingencias jurídicas de que la prueba en contrario no exista. Y basta con tal situación fáctica y jurídica para tener por establecido que existe un contrato de trabajo.

Lo anterior no obsta para denotar que aun así se exija la demostración no solo de la prestación de los servicios personales, vale decir en qué condiciones de tiempo, modo y lugar, sino también deberá demostrarse que estos se pactaron como remunerados, sin que importe en últimas a cuánto ascienden periódicamente tal clase de reconocimientos patrimoniales.

Ahora, deviene claro que la mayoría de las veces las controversias derivan del entendimiento de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo. Ello es así porque se exige ponderar una serie de aspectos fácticos y jurídicos que permitan inferir tal clase de presupuesto esencial y para lo cual, los lineamientos jurisprudenciales revisten especial importancia, tal como también lo ha expuesto y reiterado ésta Corporación¹. Al respecto:

“(...) Precisamente uno de los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo es la subordinación, la cual - según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo - faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

¹ Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil. Proceso Ordinario Laboral. Rad. 68-755-3103-001-2015-00129-02. Sentencia Segunda Instancia del 16 de marzo de 2017. M.P. JAVIER GONZALEZ SERRANO.

Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

Sobre el concepto de subordinación la Corporación ha manifestado:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos².

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en

² Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-386 del 5 de abril de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).

torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores.

En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud³ toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia...”.

En la situación en examen el problema jurídico que suscitó la demanda incoada por la señora María Helena, contra la demandada y la vinculada, ciertamente se podría enmarcar dentro del siguiente enunciado: ¿Durante el interregno de tiempo comprendido en el 06 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, se suscitó con el Centro de Bienestar demandado y/o la vinculada Vida Ser E.U. IPS, un contrato de trabajo? Y si ello es así, determinar qué condenas podrían derivarse.

³ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-299 del 17 de junio de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz).

Ahora, la revisión del caudal probatorio deja claramente colegir a esta Colegiatura que la conclusión a la que arribara la Juzgadora de la Primera Instancia, fue en parte desacertada. Ciertamente frente al Centro de Bienestar demandado, sí se estructuraron los presupuestos necesarios para hacer la declaración impetrada y por ende, procedía condena consecuente. Veamos las razones:

Como fuera denotado, en la demanda se impetró declaración del vínculo contractual laboral de naturaleza indefinida dentro del tiempo comprendido entre el 06 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2019. Y de conformidad con la posición de oposición de la demandada, así como de la vinculada, adujeron que con la demandante, en las condiciones formales que obran el expediente, solo se mantuvieron vínculos contractuales sin tal alcance, porque se orientaron a contratar servicios personales, pero para cumplirlos de manera autónoma e independiente. Y en particular, mediante diversos contratos de prestación de servicios.

En forma explícita es necesario exponer que el Centro de Bienestar del Anciano, adujo en su respuesta a la demanda lo siguiente: *“El primer contrato de prestación de servicios fue pactado por tres 03 meses, liquidado el día 31 de diciembre de 2017. Posteriormente celebraron contratos de prestación de servicios a partir del 10 de enero al 31 de diciembre de 2018, del 15 de enero al 31 de julio y del 15 de agosto al 31 de*

diciembre de 2019.” A su vez, también en la contestación se replicó en la forma en que se prestaban los servicios personales. Al respecto se expuso lo siguiente: “No hubo un beneficio exclusivo como auxiliar de enfermería por parte de Luz Helena Vesga Galvis, para con la Asociación Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga, como quiera que, ella paralelamente prestaba sus servicios para la IPS Vida Ser, cuidando al adulto mayor Marcos Toloza.”

Ahora, la vinculada Vida Ser E.U., al pronunciarse respecto de la demanda y en particular respecto de la prestación de servicios personales de la señora Luz Helena, expuso: *“Para el año 2018, el médico tratante estimó como pertinente y dados los procesos invasivos que a la fecha presentaba el señor Toloza, el servicio de enfermería, el cual fue garantizado por esta institución a través de la señora Luz Helena Vesga Galvis, identificada con C.C. No. 1.101.686.704 y con Rethus vigente para la respectiva contratación que se surtió a través de contrato de prestación de servicios únicamente por el año 2018.”* (Carp-12- fl. 7).

En su interrogatorio de parte la señora Luz Helena insistió en que estuvo vinculada con el aludido Centro de Bienestar del Anciano durante el tiempo que se aludiera en la demanda. Sin embargo, también dijo que durante el año 2018, había estado cumpliendo con un contrato de prestación de servicios con Vida Ser, habida cuenta que se había comprometido a cumplir

con ciertos cuidados con una de las personas de la tercera edad allí internadas, aunque ella misma no hizo precisión de la fecha de expiración de éste vínculo, porque dijo que hacia enero de 2019. Empero, para el año 2019, ya tuvo tal contrato y solo laboró para la primera institución aludida.

Y sobre la clase de servicios que la prestaba a Vida Ser, dijo:

“A mí no me colocaban horario, solamente tenía que cumplir con unas actividades dentro de la misma institución, bajo, bajo la autorización de la señora Claudia Mercedes Ruiz Franco, porque todo se hacía bajo la autorización de ella y ella sabe, y fue la que autorizó que a la vez trabajará con Vida Ser porque ella misma me firmaba unos, me firmaba los reportes que mensualmente enviaba a Bucaramanga.”

También fue indagada la representante legal del Centro de Bienestar del Anciano, en torno a la presencia de la enfermera 24 horas allí. Al respecto, se respondió que ello no era así porque ella como persona también tenía su espacio. Incluso que salía con su novio, a quien nombra como Gonzalo. Al tiempo, que ella al comienzo le había pedido permiso para ello, a lo cual, le había dicho que era del ámbito personal suyo.

Y se le cuestionó igualmente sobre cumplimiento de funciones y en torno a la persona que podría dar las órdenes en la entidad demandada. Al respecto:

“... Doctor eh yo tengo una polémica. Y creo que todo el mundo lo hace. Cuando uno entrega el contrato, lo primero que le dice al empleador al empleado, le dice: Lea el contrato, ahí están sus funciones, sí. A mí me dan un contrato y yo veo en funciones, pues yo las realizo porque yo, no tiene que estar la persona a toda hora diciendo haga esto, haga esto, porque el contrato lo dice cuáles eran las funciones. Entonces, si yo necesitaba por ejemplo que el Luz me hiciera el favor y me hiciera una curación o alguna cosa yo le decía Luz, por favor me puede hacer tal cosa y ella decía sí, sí claro con mucho gusto, pedía el favor. Más no le daba la orden, júreme no hágame el favor, porque a mí me enseñaron a pedir el favor.”

Se le indagó también la interrupción o continuidad del servicio personal de la demandante. Al respecto su respuesta:

“No doctor, porque ella tuvo una cirugía no recuerdo de que tuvo una cirugía ella dijo que se iba para la cirugía, entonces se contrató una chica de acá de Cabrera y le hizo el reemplazo y después cuando eran para hacer los contratos, entonces ella decía que tomaba completo y se le pagó completo porque ella necesitaba la plata. O sea, ella no pedía vacaciones sino que necesitaba la plata de los días que no laboraba porque tenía un préstamo grande y un señor le había prestado plata y el señor le cobraba entonces ella necesitaba plata para pagar...”

Se le insistió en el sentido de la pregunta para que manifestara al despacho si dentro de esa situación que decía que no pedía vacaciones, debía entender una relación de continuidad en la prestación de los servicios personales. Se respondió lo siguiente:

“No porque, porque yo le decía claro a ella que los debía de haber un contrato, debería de tener como es que no tuviera continuidad, sí. Entonces ella decía: Pues que mientras yo le iba a pagar a una persona que fuera a reemplazarla quince 15 días; mientras se hacía el contrato, pues que ella lo hacía y que se le pagara.”

Ahora, obran igualmente en el informativo los contratos que celebró la demandante con Vida Ser. E.U. I.P.S., dentro los cuales está el #073 de 2018. Este contrato tenía por objeto prestar diversos servicios relacionados con el cuidado del señor Toloza, relacionados con la enfermería. Estos, desarrollados de manera independiente y con autonomía técnica y científica. Según el escrito que se predicó signado por la demandante y la entidad vinculada, tenía como periodo de ejecución entre *“02 de enero”* y el *“31 de diciembre de 2018”*. Y a su vez, el mismo instrumento en torno al *“Objeto”*, se plasmó textualmente de la siguiente: *“EL CONTRATISTA se compromete y obliga por el presente contrato y bajo su exclusiva responsabilidad a prestar en el domicilio del paciente (s) remitido (s) por la IPS VIDA SER E.U., sus servicios asistenciales como auxiliar de enfermería para el cuidado y protección, bajo los parámetros de salud ocupacional y para la atención a usuarios bajo las más estrictas medidas de calidad, higiene y salubridad según la disponibilidad y de conformidad con la coordinación que estime el supervisor del contrato”*.

Ahora, en relación con el cumplimiento del contrato la misma demandante expuso lo siguiente:

“...cuidaba a un adulto mayor que se llamaba Marco Aurelio Toloza y nunca recibía órdenes de ella, solamente era cumplir mis funciones a la hora que yo quisiera, lo único que me pedían ellos era un informe mensual que la señora Claudia Mercedes Ruiz Franco me lo firmaba.”

La demandante igualmente manifestó que el cuidado del adulto mayor aludido, no era por las 24 horas del día porque Vida Ser no le exigía cumplimiento de horario que solo *“...cumpliera con las funciones a la hora que yo quisiera, simplemente tenía que enviar unos reportes mensualmente.* Se preguntó cuáles eran específicamente sus servicios al respecto, sobre lo cual dijo que *“...baño del paciente, lo cambiaba, le cambiaba pañal, le tomaba signos vitales y administraba los medicamentos y la administra vía oral y ya...”*.

Ahora, a su vez fue clara la demandante en explicar que para el cumplimiento del aludido contrato con Vida Ser, no recibía órdenes específicas de cómo ejecutar sus tareas, observando que ella *“...simplemente realizaba mis funciones y la justificaba, pues obviamente en el momento en que yo pudiera, pero nunca me dieron órdenes de que a esta hora tenía que hacer esto, a esta hora tenía que hacer algo, no señora.”*

También se le indagó a la representante legal del Centro de Bienestar del Anciano, la señora Claudia Mercedes Ruiz Franco, en torno al vínculo que tenía la señora Luz Helena con Vida Ser. Al respecto expresó que ella cuando le dieron el contrato a la demanda, le había dicho que le debía firmar todos los días el cumplimiento de sus labores, sobre lo cual estuvo de acuerdo y refirió que no había “...ningún problema y yo le firmaba...”. Además, se insistió en la diligencia de interrogatorio sobre su asentimiento por los servicios que debía prestar la señora Luz Helena, en relación con señor Toloza, sobre lo cual expresó que “... o sea, como si se dice autorizar que ella me pidiera permiso no, porque pues ella no tenía un contrato donde dice que exclusividad del ancianato. Ella si quería tener otro trabajo, pues desde que cumpliera con lo que decía el objeto del trabajo, pues podía realizarlo.”

Ahora, dentro del proceso se recepcionaron las declaraciones de varias personas citadas como testigos. Ellos fueron:

El señor Gonzalo Vargas, quien dijo conocer a la demandante y las labores que realizaba por ser vecino del Centro de Bienestar del Anciano de Cabrera y además que, al haber trabajado como fontanero en ocasiones visitó el lugar para arreglar la tubería; que veía cómo ella trabajaba como enfermera en el ancianato, incluso que también la vio cargando leña; que la veía trabajando 24 horas, porque en la noche la sentía trabajando allí. También dice que veía que la señora Claudia Ruíz le daba órdenes, como ir a cocinar; que sabe que

le pagaban por sus servicios porque se lo contaba cuando salía a hablar con él a la puerta del ancianato y que además, le comentaba que no podría salir porque estaba sola; también manifiesta que la señora Luz Helena vivía allí; que trabajaba de domingo a domingo, que cada 15 días descasaba y que la escuchaba trabajar en las noches porque su casa quedaba a 10 metros del lugar y también oía cuando se levantaba a atender a los abuelos.

La señora Carolina Parra Nova, quien trabajaba en la preparación de alimentos en el Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel y era compañera de la señora Luz Helena, desde octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, manifiesta que la demandante fue enfermera; que entre los servicios que prestaba estaba bañar, suministrar medicamentos, hacía terapias y acostar a dormir a los abuelos; que las actividades las realizaba dentro del horario de 6:00 am a 5:00 pm, que se quedaba en el Centro por si había alguna emergencia para atenderla; manifiesta que la demandante no tenía disponibilidad 24 horas, que muy rara vez atendía una emergencia pues eran cuando un abuelo se caía o si tenían alguna dolencia. Indicó también que la demandante tenía descansos cada 15 días y le ayudaba a servir comida; que nunca vio que la señora Claudia le diera órdenes a ella; que para salir del centro de bienestar del anciano no necesitaba autorización y que dormía en el Centro porque allí no tenía que pagar arriendo.

La señora Bertha Lucía Ballesteros fue aseadora del Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel, quien dijo conocer a la demandante porque fue enfermera cuando estaba trabajando allí; que entre las actividades que hacía Luz Helena se encontraba bañar a los abuelos, peinarlos, cortarles las uñas, los aseaba, le daba de comer a algunos, que una vez fueron a traer leña, pero fue porque se ofrecieron pues nadie les dio la orden, que la demandante tuvo una incapacidad y durante ese tiempo la reemplazo otra enfermera, nunca vio que la señora Claudia le diera órdenes a Luz Helena; que dormía en las instalaciones del Centro de Bienestar porque le quedaba difícil pagar arriendo.

La señora Gina Marcela, quien es enfermera del Centro de Salud del municipio de Cabrera desde abril de 2016, dijo haber conocido a la demandante porque fue una de las auxiliares que ha trabajado en el hogar de bienestar y fue quien revisó la hoja de vida de la señora Luz Helena, cuando estaban buscando enfermera en el ancianato; que corroboró la experiencia, realizó la entrevista y evidenció que cumplía con las características que estaban buscando.

Ahora, para esta Colegiatura la ponderación de los diversos medios probatorios acopiados al proceso, dejan ver a la Sala un claro convencimiento acerca de que, durante el tiempo comprendido entre 06 de septiembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, la señora Luz Helena, estuvo prestando sus servicios personales en tareas relacionadas con la

enfermería en el Centro de Bienestar del Anciano demandado. Durante todo el tiempo, estuvo vinculada formalmente mediante contratos de prestación de servicios que tuvieron interrupción por periodos cortos de tiempo, quizá equivalentes a un periodo de 15 días. Sin embargo, en los términos denotados por el acervo probatorio, en particular, por el reconocimiento explícito que hiciera la representante legal del Centro de Bienestar del Anciano, la señora Luz Helena, en ningún momento interrumpió la prestación de sus servicios personales. Por consiguiente, el acuerdo que en principio se suscitó por determinados periodos de tiempo, en realidad se tornó sin solución de continuidad desde su inicio hasta su terminación.

Y no obstante que se pregonó por el referido Centro de Bienestar que la demandante ejercía sus funciones con autonomía, también es diáfano para esta Colegiatura que ella debía prestar un servicio subordinado. Ello porque debía cumplir con las funciones específicas que se impusieran allí. Incluso es la misma representante legal de la entidad que explica cómo instruía a la demandante para el cumplimiento de una u otra tarea.

Más aún, la demandante debía cumplir sus funciones dentro de las instalaciones de la entidad y con los recursos que le brinda esta. Ello porque el centro de Bienestar demandado, de acuerdo con el mismo acervo probatorio, tenía bajo su cuidado

a un número importante de adultos mayores; se informa en el proceso que para entonces estaban 18 de ellos, y para estos fines fue contratada la demandante. Incluso, la representante legal de la entidad aduce que era necesario que se contrataran los servicios de enfermería para que pudiera acceder a un beneficio económico público. Y allí les daban la alimentación, así como les daban los medicamentos y demás requerimientos propios de la condición de ellos, medios que en todo caso los suministraba tal entidad.

Ahora, infiere la Sala que también debía la demandante prestar sus servicios personales en ciertos periodos de tiempo que claramente también constituían un horario de trabajo. Esto es, durante el día, que se iniciaban para el momento de levantar a los adultos mayores y que terminaban cuando a ellos se les acostaba hacia las cinco de la tarde. Al respecto la demandante adujo además que solo tenía descanso cada quince días. Por consiguiente, no se trata de que ella pudiese cumplir con sus funciones en el momento que pudiera; en el lugar que pudiera o que el objeto contractual lo pudiera delegar o que lo cumpliera otra persona.

A lo anterior debe agregarse que la demandante prestaba servicios misionales de la entidad, la cual se deriva del proceso, estaba orientado el cuidado de adultos mayores. Por consiguiente, estos no podían inferirse extraños, ocasionales o de índole similar para inferir que pudiesen prestarse en otras

condiciones a las que realmente se hicieron. Esto es, cumpliendo jornadas diarias de trabajo, dentro de las instalaciones de la entidad demandada y prestando servicios en las condiciones que fueran impuestas por las personas que ejercían dirección y mando. Y como se denotó, de manera habitual sujeta a la subordinación de la representante legal.

De otra parte, la vinculación que la señora Luz Helena tuvo con la entidad *Vida Ser E.U.*, tanto desde la óptica formal como material, no puede la Sala tipificarla como una vinculación contractual laboral. Se trató de otra índole, ciertamente distante de las relaciones contractuales, habida cuenta que, si bien existió una prestación de servicios personales, así como también hubo una retribución por estos, la subordinación como elemento estructural del contrato de trabajo, ciertamente no estuvo presente en la ejecución de tal vínculo.

En efecto, de la revisión de los medios probatorios se deja ver que tal prestación de servicios se suscitó en ciertas condiciones:

Dentro del proceso se demostró que el señor Marcos Toloza, a quien debía cuidar y atender la señora Luz Helena, hacía parte de uno de los adultos mayores que se encontraban en el Centro de Bienestar del Anciano demandado y que ella, allí le brindaba los cuidados y en general las atenciones a los que se había obligado con Vida Ser E.U.. Y de ello daba unos reportes

que a la vez eran firmados por la propia representante legal del Centro de Bienestar demandando.

En tal sentido, en la vinculación que mantuvo Luz Helena con Vida Ser, no debía cumplir un horario; tampoco se impusieron condiciones especiales o específicas para cumplir con el objeto del contrato y a la vez, los servicios personales no se prestaban en las instalaciones de tal entidad o con sus elementos de trabajo.

Ahora, el hecho de que ella hubiese prestado tales servicios personales y que también fueran remunerados, ello no sería suficiente para declarar también frente a Vida Ser EU IPS, la existencia de un vínculo contractual laboral, porque tales servicios no fueron subordinados; porque los medios probatorios claramente fueron indicativos de cuál fue la manera en que se prestaron y por ende, no se derivan aspectos concluyentes de la subordinación propia del contrato de trabajo. Por el contrario, se extrae para la Sala sin equívoco alguno, que esos servicios prestados por la señora Luz Helena, sí fueron prestados de forma independiente y autónoma.

De lo expuesto entonces deviene concluir que sí estaban estructurados los presupuestos para declarar que frente al Centro de Bienestar del Anciano, debió declararse el contrato de trabajo, mientras que frente a Vida Ser EU IPS, no se estructuraron tales presupuestos. Por lo mismo y atendido el

ámbito temporal que imprimieron las partes en los contratos celebrados entre la señora Luz Helena Vargas Galvis y el Centro de Bienestar aludido, se declararán los sendos contratos a término definido.

Pronunciamientos Consecuenciales:

Por lo anterior se procederá a la respectiva liquidación de prestaciones a que haya lugar para las condenas consecuentes, habida cuenta de las pretensiones explícitas que se invocaron en la demanda:

Por Salarios Adeudados:

Se pretendió en la demanda que se condenara a la entidad demandada al pago de \$8.100.00 M/Cte., *adeudados por concepto de salarios según lo dispuesto en los hechos*. Y al revisar el correspondiente fundamento fáctico al respecto se afirmó en el hecho “*Vigésimo Séptimo*”, “...que, a la fecha de esta demanda, la empleadora le adeuda a mi prohijada SEIS (6) meses de trabajo, los cuales se discriminan desde el mes 06 de julio del 2019 al 31 de diciembre del 2019”.

Por parte, la demandada al respecto contestó lo siguiente: “*CIERTO. Por la falta de giro de recursos estampilla pro anciano en lo corrido del presente año, no han podido hacerse*

pago alguno a los diferentes acreedores. No obstante y en las medidas de las posibilidades, se han venido realizando abonos a la cuenta bancaria personal de LUZ HELENA VESGA GALVIS. A la fecha y aun existiendo orden de tutela emitida por el Juez Promiscuo Municipal de Cabrera, no ha sido posible que la alcaldía municipal suscriba el correspondiente convenio para el giro de recursos por concepto de la estampilla pro anciano.”

La revisión del proceso deja ver que por confesión indivisible, vale decir, no existe prueba en contrario o que la desvirtúe de que existe una decisión de Juez Constitucional que ordenó el pago de los salarios adeudados, razón por cual, deberá denegarse el pedimento, habida cuenta que hacerlo conllevaría a dos decisiones judiciales con alcance similar.

Ahora, para efectos de la liquidación que la Sala hace en torno al salario se tornan necesarias varias precisiones:

La parte demandante pretende se declare la existencia de un salario devengado: “...para el año 2017 la suma mensual de UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS (\$1.300.000 M/Cte.)” y “...desde el 01 de enero del 2018 al 31 de diciembre del año 2019, de UN MILLON TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.350.000 M/Cte.)”.

Frente a las anteriores pretensiones el Centro de Bienestar demandado se opone y aduce que: *“...nunca se le canceló salario, se le pagaban honorarios, a través de contrato de prestación de servicios. Estos contratos de prestación de servicios se suscribieron el día 10 de enero 2018, por un valor de honorarios por la suma de \$800.000 y desde el 15 de enero al 31 de julio y del 15 de agosto al 31 de diciembre respectivamente por valor de honorarios de \$1.350.000.”*

Se logra evidenciar de los contratos de prestación de servicios⁴ suscritos entre la demandante, Luz Helena Vesga Galvis y el Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga, lo siguiente:

Nº Contrato	Valor Mensual	Plazo Ejecución
003-2017	Un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000)	Desde 06 de septiembre al 31 de diciembre de 2017.
001-2018	Ochocientos mil pesos (\$800.000)	Desde el 10 de enero al 31 de diciembre de 2018.
001-2019	Un millón trescientos cincuenta mil pesos (\$1.350.000)	Desde el 15 de enero al 31 de julio de 2019.
001-2019	Un millón trescientos cincuenta mil pesos (\$1.350.000)	Desde el 15 de agosto al 31 de diciembre de 2019.

⁴ Ver archivo 17CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, folios 32-51 del expediente digital.

Para la Sala se torna necesario colegir que tanto para el año 2017, como para el 2018 existió una misma remuneración. Esta de \$1.300.000.00., ya que así se declaró probado en la etapa de fijación del litigio. Al respecto expresamente en la audiencia del 01 de septiembre de 2021 efectuada en el juzgado de instancia (pdf 32 c.ppal), se consignó lo siguiente:

•Que, según manifiesta la demandante cuando ella inicio a trabajar el 06 de septiembre del año 2017, recibía como contraprestación salarial, la sumade UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS (\$1.300.000 M/Cte.).

•Que, al finalizar la relación laboral, es decir, el día 31 de diciembre del año 2019, la demandante recibía como contraprestación salarial, la suma de UN MILLON TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.350.000 M/Cte.).

Ahora, se predicó en la demanda pretensiones orientadas a declarar la terminación del contrato sin justa causa y a la vez, la imposición de la sanción por el no pago de prestaciones a la finalización del contrato de trabajo prevista en el Art. 63 del C.S.T. Veamos en su orden el análisis de la procedencia de estas pretensiones consecuenciales:

Indemnización por Despido Injustificado:

En la demanda se impetró la compensación económica por el despido injustificado, a partir de argüir “...que se dio por

terminada de manera unilateral e injusta por la parte empleadora el día 31 de diciembre del año 2019, pese a haberse renovado el contrato de manera automática por no menos de un año en el mes de diciembre del año 2018 y para lo cual se renovó en diciembre del año 2019 por un año más.”

En el sentir de la Sala y dado que la realidad contractual determinó un contrato de trabajo a término indefinido, porque se suscitó una relación ininterrumpida desde su inicio hasta su terminación, razón por cual, los interregnos de tiempo, que de los contratos escritos se derivan, ciertamente fueron aparentes y no reales. Por ello, al colegirse que la señora Luz Helena, siguió laborando en tales espacios cortos de tiempo, la indemnización pretendida debe ventilarse bajo la óptica de una relación contractual de la índole anotada, vale decir, de carácter indefinido.

Ahora, dentro del proceso no obran fundamentos probatorios para colegir razones de la terminación del contrato, sino que llegado el término pactado expiró. Por consiguiente, no hay fundamentos para inferir que existieron razones justificadas desde la óptica de la normativa sustantiva laboral para colegir que se suscitó una terminación con justa causa. Y por ende, procede la indemnización deprecada, pero insistiéndose en que debe liquidarse con los parámetros de los contratos aludidos.

En tal sentido, el Art. 64 del C.S.T., establece que en los contratos a término indefinido la indemnización por terminación injusta se calcula:

“En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

En tal monto se impondrá condena consecuente junto a las prestaciones sociales, las cuales se liquidan de la siguiente manera:

LIQUIDACION PRESTACIONES E INDEMNIZACION AÑO 2017	
Salario mensual para efectos de la liquidación	
Salario mensual	1.300.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.300.000
Días a liquidar	115
Liquidación de las prestaciones sociales	
Prima de servicios	415.278
Cesantías	415.278
Intereses sobre cesantías	15.919
Compensación de vacaciones	207.639
Total de la liquidación de prestaciones sociales	1.054.113
Liquidación indemnización por terminación sin justa causa	
Días a liquidar 30	1.300.000

TOTAL LIQUIDACION AÑO 2017	2.354.113
-----------------------------------	------------------

LIQUIDACION PRESTACIONES E INDEMNIZACION AÑO 2018

Salario mensual para efectos de la liquidación	
Salario mensual	1.300.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.300.000
Días a liquidar	360
Liquidación de las prestaciones sociales	
Prima de servicios	1.300.000
Cesantías	1.300.000
Intereses sobre cesantías	156.000
Compensación de vacaciones	650.000
Total de la liquidación de prestaciones sociales	3.406.000
Liquidación indemnización por terminación sin justa causa	
Días a liquidar 20	900.000

TOTAL LIQUIDACION	4.306.000
--------------------------	------------------

LIQUIDACION PRESTACIONES E INDEMNIZACION AÑO 2019

Salario mensual para efectos de la liquidación	
Salario mensual	1.350.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.350.000
Días a liquidar	360
Liquidación de las prestaciones sociales	
Prima de servicios	1.350.000
Cesantías	1.350.000

Intereses sobre cesantías	162.000
Compensación de vacaciones	675.000
Total de la liquidación de prestaciones sociales	3.537.000
Liquidación indemnización por terminación sin justa causa	
Días a liquidar 6,4	288.000
TOTAL LIQUIDACION	3.825.000

Trabajo suplementario:

Ahora, en cuanto a las horas extras ordinarias, nocturnas y dominicales, esta Corporación deberá absolver del pago de la mencionada pretensión al empleador, toda vez que no fue aportado elemento probatorio enteramente claro o indicativo que permita colegir que se ejerció la labor en las jornadas indicadas y estando acorde a lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral⁵:

“Esta Sala ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras, dominicales o festivas, se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estime trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017).”

⁵ Sentencia SL3350-2022, del 06 de septiembre de 2022, M.P. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Por concepto de aportes al Sistema de Seguridad Social:

Se considera que es procedente el reembolso de lo cancelado por este concepto, al encontrarse demostrado, toda vez que en el parágrafo primero de la “*CLAUSULA TERCERA- VALOR Y FORMA DE PAGO*” de los contratos suscritos se evidencia que, la entidad realizaría los pagos “*previa presentación de... constancias de pago de seguridad social: Salud, Pensiones y Riesgos Laborales...*”. Por lo tanto, es posible para la Sala colegir que la demandante realizó los pagos referidos, al ser necesarios para la cancelación de su salario.

Por lo que se ordenará el pago de lo correspondiente a salud y pensión, el cual será únicamente por el porcentaje que le corresponde al empleador. En cuanto a los riesgos laborales deberá hacerse la devolución del 100%, para lo cual se toma como IBC, los salarios devengados por la demandante en los años 2017, 2018 y 2019, liquidándose de la siguiente manera:

2017	
Salario mensual	1.300.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.300.000
Días a liquidar	115
Conceptos a liquidar	
Salud empleador (8,5%)	423.583
Pensión empleador (12%)	598.000
Riesgo II (100%)	52.026
TOTAL SEGURIDAD 2017	1.073.609

2018	
Salario mensual	1.300.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.300.000
Días a liquidar	360
Conceptos a liquidar	
Salud empleador (8,5%)	1.326.000
Pensión empleador (12%)	1.872.000
Riesgo II (100%)	162.864
TOTAL SEGURIDAD 2018	3.360.864

2019	
Salario mensual	1.350.000
Auxilio de transporte	-
Total salario + auxilio de transporte	1.350.000
Días a liquidar	360
Conceptos a liquidar	
Salud empleador (8,5%)	1.377.000
Pensión empleador (12%)	1.944.000
Riesgo II (100%)	169.128
TOTAL SEGURIDAD 2019	3.490.128

CONSOLIDADO	
2017	1.073.609
2018	3.360.864
2019	3.490.128
TOTAL SEGURIDAD SOCIAL	7.924.601

Indemnización Moratoria:

En otro orden de ideas y en lo que hace alusión a la indemnización moratoria, ha colegido la Sala que ciertamente no es procedente su reconocimiento. Las razones son las siguientes:

La doctrina jurisprudencial imperante en el ámbito de la aplicación de la sanción prevista en el Art. 65 del C.S.T., que deviene del no pago, por causa de la mala fe patronal, de las prestaciones sociales así como del respectivo salario, ha explicado que este no podría aplicarse de manera objetiva. Por lo mismo se impone indagar los motivos por cuales se suscitó tal omisión. Al respecto en la sentencia SL1844-2022, del 24 de mayo de 2022, se expone que:

“...Al respecto esta Corte en forma reiterada ha sostenido que las sanciones moratorias previstas en las preceptivas citadas, no constituyen una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, o que durante la relación se abstenga de consignar las cesantías en un fondo. De ahí que las referidas sanciones encuentran asidero cuando el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida en que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales. De acreditarse ello, el actuar del obligado se enmarcaría en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021).

También tiene decantado la Sala que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables (CSJ SL3936-2018).

Asimismo, cumple puntualizar que es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta (CSJ SL194-2019), como lo asentara esta

Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL 32416, 21 sep. 2010, reiterada en CSJ SL199-2021, así:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.”

En la situación en examen al revocarse la declaración en lo que hace alusión a la existencia del contrato de trabajo y que fuera denegada en la primera instancia, mal podría predicarse que se susciten los presupuestos para acceder a tal clase de condena. Ha observarse que el ámbito de controversia en torno a la vinculación real o material que mantuvo la señora Luz Helena, la cual se suscitó dentro del presente proceso, que incluso conllevó a que la juzgadora de la primera instancia profiriera la decisión aludida, se torna en una clara justificación del empleador ahora obligado para que se hubiera abstenido de hacer tal clase de pagos.

Al respecto se precisa aplicar la doctrina jurisprudencial ampliamente citada en este ámbito, que ha reiterado y por ello tales subreglas se constituyen en doctrina probable, que la sanción en estudio, no puede imponerse automáticamente; es decir, por el solo hecho de que se declarara o exista un contrato de trabajo. *Contrario sensu*, deben sopesarse cuáles son las condiciones particulares de cada caso para determinar, si el empleador, a sabiendas, es decir de mala fe deja de cancelar los salarios o prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo. Y esto ciertamente no es lo que infiere la Sala en el presente evento, razón la cual la buena fe del Centro de Bienestar del Anciano no ha sido debidamente desvirtuada.

Por lo expuesto se hace necesario colegir en consecuencia que se deberá negar la pretensión orientada al reconocimiento de la indemnización moratoria prevista en el Art. 65 del C.S.T.

En otro orden de ideas y como quiera que no habrá condena en costas en este Grado Jurisdiccional de Consulta.

Decisión

En mérito de lo expuesto la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de San Gil, ***“administrando justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley”***,

Resuelve

Primero: REVORCAR PARCIALMENTE la sentencia del 28 de enero de 2022, proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito del Socorro dentro del presente proceso. En **CONSECUENCIA**, se declaran **NO PROBADAS** las excepciones de Mérito propuestas y se **DECLARA** la Existencia del contrato de Trabajo a término indefinido entre el Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga y la señora Luz Helena Vesga Galvis, entre el periodo comprendido el seis (06) de septiembre de dos mil diecisiete (2017) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

Segundo: CONDENAR al Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga a pagar a favor de Luz Helena Vesga Galvis, por concepto de vacaciones, prima de servicios, cesantías junto a sus intereses e indemnización por terminación sin justa causa, la suma de nueve millones quinientos ochenta y cinco mil ciento trece pesos (\$9.585.113). Por concepto de aportes al Sistema de Seguridad Social, la suma de siete millones novecientos veinticuatro mil seiscientos un pesos (\$7.924.601).

Parágrafo: Las sumas impuestas en el numeral anterior deberán ser indexadas al momento de su pago o exigibilidad,

de acuerdo al índice de precios al consumidor, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Tercero: Denegar las restantes pretensiones patrimoniales impetradas en la demanda.

Cuarto: CONFIRMAR el pronunciamiento de primera instancia en relación con la I.P.S. Vida Ser E.U..

Quinto: Sin pronunciamiento respecto al numeral **PRIMERO**.

Sexto: REVOCAR el numeral “**QUINTO**”. En consecuencia condenar en costas de la primera instancia a cargo del Centro de Bienestar del Anciano Esteban Rangel Vesga y sin costas en el presente grado jurisdiccional de consulta.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Los Magistrados⁶,


JAVIER GONZALEZ SERRANO


CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA


LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ