



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona
Sala Única de Decisión

Radicado:	54-518-31-12-001-2020-00036-01
Asunto:	SENTENCIA APELACIÓN
Demandante:	BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE
Demandada:	CENTRO MÉDICO INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD C.M.I.

MAGISTRADO PONENTE: NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Aprobado Acta N°. 017

Pamplona, 18 agosto de 2022

ASUNTO

Resuelve la Sala el recurso de apelación interpuesto por la demandante BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE y la demandada CENTRO MÉDICO INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD C.M.I. (en adelante "CMI") contra la sentencia proferida el día 12 de mayo de 2021 por el Juzgado Primero Civil/Laboral del Circuito de este Distrito Judicial.

ANTECEDENTES RELEVANTES

Por conducto de apoderado judicial, BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE promovió demanda ordinaria laboral contra el CENTRO MÉDICO INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD, (CMI)¹, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. Asimismo, reclamó el reconocimiento al pago de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte, indemnización por no pago de los intereses a las cesantías, indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa e indemnización por falta de pago, que se falle *ultra* y *extra petita* y se condene al pago de las costas y agencias en derecho.

¹ Folio 5 a 14, Cuaderno de Primera Instancia.

Como fundamentos fácticos adujo que mediante contrato de trabajo a término indefinido BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE laboró desde el 1 de septiembre de 2015 como auxiliar de enfermería en el CMI en la Carrera 5 # 8B-40 de Pamplona, cumpliendo un horario de lunes a viernes desde las 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, y los sábados de 8:00 am hasta las 12:00 pm.

Afirma que finalizó por despido sin justa causa el 31 de agosto de 2017 cuando el CMI realizó un preaviso con el fundamento de *"la terminación del contrato suscrito entre el CONTRATANTE y la EPS que dio origen al presente contrato"*.

Señala que devengó como último salario SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DIECISIETE PESOS (737.717) y que no se sumó el auxilio de transporte para liquidar la prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses de cesantías y vacaciones².

ACTUACIÓN PROCESAL

Subsanada la demanda el 17 de julio de 2020, el Juzgado Primero Civil del Circuito de esta ciudad la admitió, ordenó darle el trámite de primera instancia, notificó y requirió a la demandada para que se le corriera traslado por el término de 10 días, y ordenó notificar y correr traslado a la demandada³.

La accionada C.M.I. dio respuesta oportuna al libelo manifestando oponerse a la prosperidad de todas las pretensiones⁴. Aceptó algunos hechos narrados en la demanda y negó los demás.

En síntesis, señaló que había concluido el contrato con la EPS que había originado la suscripción del contrato de trabajo con la Demandante, por lo que éste terminó de manera unilateral con justa causa. Indica que la trabajadora cumplía un horario que no superaba la jornada máxima legal y que durante la relación laboral se cancelaban de manera mensual los aportes al sistema de seguridad social. Afirma que el CMI dio respuesta de fondo, clara y precisa al derecho de información formulado por la Demandante y expone que se liquidó a la Actora reconociéndosele todas las prestaciones sociales a las que tenía derecho. Concluye indicando que son inviables las pretensiones y propuso las excepciones de cobro de lo no debido, pago, buena fe, prescripción y excepción genérica.

² Folio 32 a 33, ibídem.

³ Folio 35, ibídem.

⁴ Folio 66 a 80, ibídem.

DECISION APELADA

Agotada la etapa probatoria y oídos los alegatos de conclusión, el día 12 de mayo de 2021 se profirió sentencia en la que se resolvió *“declarar probadas las excepciones de pago, cobro de lo no debido y buena fe y probada parcialmente la de prescripción”*, y por ende, ordenó al CMI a pagar a la Actora lo correspondiente a la indemnización por despido injusto que asciende a \$1.272.661, el cual deberá ser indexado hasta la fecha efectiva de su pago, además *“negar las demás pretensiones de la demanda”*.

Para llegar a tal determinación, la Juez de instancia estimó que las partes pactaron un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2017 con el fin de que la Actora prestara sus servicios como auxiliar de enfermería en CMI, devengando como remuneración un salario mínimo legal mensual vigente para cada año y un auxilio de rodamiento por valor de \$43.648, cumpliendo un horario de lunes a viernes de 7 am a 12 pm y de 2 pm a 6 pm y los sábados de 8 am a 12 pm.

Afirma que la distancia entre la vivienda de la trabajadora y el sitio de trabajo era relativamente corta, por lo que no se requería el reconocimiento al auxilio de transporte, y pese a esta situación, *“en los documentos de nómina y comprobantes de pago de salarios aparece que se pagó lo correspondiente al auxilio de transporte de cada mes y de cada año de la relación laboral”*.

Señala que el CMI acreditó el pago total de las cesantías, los intereses a las cesantías, primas y vacaciones correspondientes al término laborado aunando el auxilio de transporte, dado que canceló *“conforme señala cada artículo que se debe liquidar cada prestación, tal como obra en los reportes de nómina y comprobante de transferencia en el Banco BBVA, respecto de las cuales la Actora reconoció que efectivamente recibió las cantidades que fueron consignadas en esta cuenta bancaria”*.

Asegura que no se procede el reconocimiento de las horas extras porque *“no se fijó con total claridad en la demanda cuánto tiempo fue efectivamente el laborado y en este punto la carga de la prueba pesa sobre el trabajador”*.

Concluye que la terminación de la relación laboral se dio sin justa causa por cuanto *“lo cierto es que como en este caso se pactó el contrato a término indefinido y la*

materia del trabajo que ejecutaba la demandante no se había agotado por el fenecimiento del vínculo negocial con COOMEVA, la terminación del referido contrato afecta el derecho a la estabilidad en el empleo”, por lo tanto “si en este asunto, la Demandante hubiera sido contratada únicamente para atender pacientes de la EPS COOMEVA indudablemente el objeto y la causa del contrato hubiera quedado delimitado únicamente por el trabajo” .

Culminó indicando que no procedía el reconocimiento de la indemnización moratoria dado que la Demandada no actuó con la mala fe, por cuanto al finalizar el contrato consideró que *“estaba totalmente amparada por el marco normativo vigente porque se había pactado esa cláusula y porque efectivamente COOMEVA les terminó el contrato, pero no avizoraron realmente el pleno contenido que tiene el artículo 47 y su desarrollo jurisprudencial, pero ellos siempre fueron en términos generales cumplidores de todas las obligaciones a su cargo”.*

DE LA APELACIÓN

La decisión de instancia fue recurrida tanto por la parte demandante como por la parte demandada.

Demandante.-

Señaló que *“se pudo demostrar en el curso del proceso que efectivamente la demandante, trabajadora en ese entonces de CMI, laboró un tiempo adicional que si bien de manera concreta no se expuso en la demanda, en el escrito de demanda, con los testimonios, con los interrogatorios evacuados el día de ayer se pudo demostrar que efectivamente al menos ella es acreedora del reconocimiento de una hora extra, teniendo en cuenta lo manifestado por dichos intervinientes en el proceso”,* con base en ello, solicitó que *“se reconozca el valor de esa hora extra, teniendo en cuenta lo por usted mencionado respecto del fenómeno o la excepción de prescripción presentada por la parte demandada”,* por cuyo impago, refiere que *“el empleador está obligado a pagar inmediatamente se termine el vínculo laboral la respectiva acreencia, en este caso al omitirse se daría aplicación a la figura de que nos trata el artículo 65”.*

Si bien mencionó el *“auxilio de movilidad o auxilio de rodamiento”* otorgado a la Demandante, no realizó solicitud alguna al respecto.

Demandada.-

Se opone a la decisión de la juez de instancia, en cuanto a la sanción impuesta por el despido sin justa causa, pues considera que no valoró la condición de socia de la Demandante y en este sentido conocía “a profundidad la operación de la empresa”, asimismo, Aquella estaba al tanto de lo pactado en el contrato de trabajo y por su libre voluntad decidió firmarlo y obligarse a cumplir las condiciones allí plasmadas.

INTERVENCIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Los apoderados apelantes reiteraron los argumentos expresados a lo largo de la actuación, y solicitaron revocar la decisión de primera instancia:

Demandante⁵.-

Reitera que durante el proceso se probó que la Demandante laboró una hora extra semanal, la cual constituye factor salarial y asegura que la Entidad CMI se encuentra en mora por no haber cancelado oportunamente las acreencias laborales a favor de la Demandante, por lo que solicita la reliquidación de las prestaciones sociales.

No hizo mención alguna al auxilio de “movilidad” o “rodamiento”.

Demandada⁶.-

El apelante replicó afirmando que la Actora es una persona legalmente capaz para declarar su voluntad y para obligarse en la celebración de un contrato, por tal razón pactó un contrato de trabajo con CMI en el que se acordaron las condiciones de ejecución y de terminación, entre las cuales se fijó como justa causa para darse por terminado la “CLÁUSULA SEXTA. Por la terminación del contrato suscrito entre el CONTRATANTE y la EPS, que dio origen al presente contrato”, asegura que durante la relación laboral la Entidad cumplió a cabalidad con las obligaciones contractuales pactadas con la Demandante y actuó de buena fe.

⁵ Folio 50 al 51, cuaderno de segunda instancia.

⁶ Folio 52 al 58, *ibidem*.

Finalmente, solicitó revocar la decisión de primera instancia respecto al pago de la sanción contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y en su lugar, absolver a CMI.

CONSIDERACIONES

Competencia de la Sala.-

El numeral 1º del literal B del artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, otorga competencia a las salas laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, para desatar la alzada formulada contra las sentencias proferidas por los jueces con categoría de circuito.

Caso concreto. -

Aceptadas por las partes la mayoría de las declaraciones y condenas emitidas en la sentencia de primera instancia, procede esta Sala, en virtud del principio de consonancia consignado en el Artículo 66A CPL, a desatar la apelación propuesta, constatando además la inexistencia de aspectos que ameriten declaración oficiosa por parte de la Corporación.

Apelación de la Demandante: Horas Extras.-

En su apelación, el apoderado de la Demandante señaló que *“se pudo demostrar en el curso del proceso que efectivamente la Demandante, trabajadora en ese entonces de C.M.I, laboró un tiempo adicional que si bien de manera concreta no se expuso en la demanda, en el escrito de demanda, con los testimonios, con los interrogatorios evacuados el día de ayer se pudo demostrar que efectivamente al menos ella es acreedora del reconocimiento de una hora extra, teniendo en cuenta lo manifestado por dichos intervinientes en el proceso. Por tanto, solicito que se reconozca el valor de esa hora extra, teniendo en cuenta lo por usted mencionado respecto del fenómeno o la excepción de prescripción presentada por la parte demandada”*, manifestación que complementó en su sustentación del recurso, en la cual solicitó tener en cuenta las horas extras para reliquidar los valores reconocidos por la A Quo.

Respecto a las horas extras, tópico que abordó oficiosamente, manifestó la primera instancia:

Paso entonces a explicar el tema del recargo por horas extras. En los hechos de la demanda se anuncia que la Actora trabajó de 7 de la mañana a 12 del mediodía de 12 a 6 y los sábados de 8 a 12, el tema de recargo por horas extras está regulado en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, ahora bien, aunque en los hechos se fijó ese horario, en las pretensiones no se están reclamando recargos por horas extras, sin embargo, por las facultades *extra y ultra petita* del juez laboral pues tengo que abordar el estudio de este tema.

Las declarantes de manera puntual especialmente las que las personas que trabajaron en C.M.I. y que fueron compañeras de la Demandante, de manera concordante dijeron que en esa Entidad siempre se manejó el horario de 7 a 12 y de 2 a 6 de lunes a viernes y el sábado de 8 a 12 y que la Demandante cumplía este horario, por ello, sin lugar a dudas al contabilizar las horas laboradas en la semana se verifica la existencia de 1 hora extra semanal de todas las semanas.

De igual manera, algunos algunas declarantes dicen que había oportunidades en que se trabajaba hasta determinadas horas de la noche pasadas las 6, lógicamente cuando habían que cuadrar como algunos informes, algunos balances o se hacían campañas de vacunación, que el término era las horas de trabajo eran más extensas.

A pesar de todo esto y de que no estaría prescrito el reclamo de horas extras, reitero, las causadas desde el 10 de marzo del 2017 hasta la finalización del contrato, lo cierto es que no procede el reconocimiento porque no se fijó con total claridad en la demanda cuánto tiempo fue efectivamente el laborado y en este punto la carga de la prueba pesa sobre el trabajador, aquí no se indicó en la demanda ni se demostró en verdad qué días efectiva y realmente trabajó la Actora al servicio de la demandada de manera extra, razón por lo que no es posible acceder a reconocer este pago de trabajo suplementario y de recargos porque como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral "*no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas sino que se requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas*", porque, por ejemplo, en este caso la Actora no expresó en la demanda que a ella se le habían reconocido vacaciones, de igual manera pudo presentarse días en las que ella tuvo compensatorios o algún permiso o alguna situación por la que no asistiera a trabajar y en estas condiciones no puedo entrar a hacer cálculos, suposiciones, imaginarias, a descontar, sería que, bueno que en vacaciones fueron como 15 días entonces quitémosle 15, no, este tema tiene que estar muy claramente demostrado, por lo tanto, no procede que se haga reconocimiento en este punto.

En el frente probatorio, tenemos que las afirmaciones que dieron soporte al pedido extemporáneo del apoderado demandante (ninguna originada en confesión), son las que se relacionan en seguida.

.- SOBEIDA MERCEDES GAMARRA CASTILLA, Bacterióloga CMI, desde año 2001:

PREGUNTADO: ¿Qué más sabe? **CONTESTÓ:** Pues todos los días nos veíamos desde que yo empecé a trabajar allá, el horario ella se iniciaba de 7 a 12 de 2 a 6 de lunes a viernes y los sábados el horario era de 8 a 12 y pues realizaba labores de enfermería, inyectaba pacientes, hacía curaciones, hacía (sic), tomaba citología, cuidaba de promoción y prevención, ingresaba al sistema los pacientes, todos los datos que necesitaba, vacunación también cuando el CENTRO MÉDICO tuvo procesos de vacunación, ahorita ya no tiene, pero también ella participaba en los procesos de vacunación.

.- LUZ MARINA SANDOVAL, auxiliar de enfermería CMI desde el 2001 al 2015.

PREGUNTADO: ¿Durante el trascurso de esa relación laboral, de pronto Usted vio que tuvieran alguna inconformidad con el trabajo de cualquiera de ustedes dos o algún llamado de atención que Doña STELLA le haya comentado? **CONTESTÓ.** Nunca doctor, nunca, antes nos felicitábamos porque la verdad que ahí hacíamos demasiadas funciones y de todas maneras nosotros siempre respondíamos con todas las funciones que nos colocaban, muchas veces durábamos hasta las 7 – 8 – 9 de la noche porque nosotros lo que hacíamos era eso, a pesar de que nosotros estábamos trabajando más del tiempo porque trabajábamos 49 horas ahí regalábamos más tiempo ¿no? **PREGUNTADO.** ¿En algún momento le reconocieron el pago de alguna hora extra o bonificación por ese trabajo adicional? **CONTESTÓ.** No, no doctor esto siempre nos decían que las extras nos la reponían era con tiempo y eso lo, a veces lo sacábamos los sábados, pero a lo último ya por orden de la Jefe CLARA no nos dieron, no nos repusieron ese tiempo, nos quedaron debiendo todo ese tiempo.

.- MARÍA TERESA CASTAÑEDA, usuaria de CMI:

PREGUNTADO. ¿Qué sabe Usted sobre el trabajo que cumplió BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE en el CENTRO MEDICO C.M.I. y la causa de la terminación de ese contrato de trabajo? **CONTESTÓ.** Pues ella está ahí más o menos, estaba más o menos desde el 2002, una cosa así, no me acuerdo bien la fecha, más o menos y ella era le tocaba la enfermería, hacer los informes, inyectología, tomar las muestras de ¿cómo se llama? las tomas que se toma uno vaginales, esto. **PREGUNTADO.** ¿Citologías? **CONTESTÓ.** Citologías, le tocaba, eso parecían trompos, allá parecen trompos porque eso están aquí y están allá, **el horario era más o menos o sea a las 7 de la mañana y hasta las 12, pero a veces les tocaba hasta después de las 12 y estar a las 2 de la, ir a almorzar y volver a las 2 de la tarde y hasta las 6 de la tarde, pero a veces les tocaba hasta las 7 – 8 de la noche porque los informes,** que una cosa, que otra y adelantando las citas para llamar, llamando a la gente para las citas y fuera de eso cuando era vacunación y todo eso, los sábados y/o domingos les tocaba todo el día.

.- GLORIA AMPARO LÓPEZ VILLAMIZAR, Auxiliar de odontología CMI hasta el año 2018:

PREGUNTADO: Díganos todo lo que sepa en relación con el trabajo que cumplió BLANCA STELLA FLÓREZ ARAQUE en el CENTRO MEDICO C.M.I. **CONTESTÓ:** Primero que todo, el horario de trabajo de STELLA era de 7 a 12 y de 2 a 6 de la tarde, el trabajo que ella cumplía como auxiliar de enfermería tenía que ver todo con controles de crecimiento y desarrollo, controles de joven, vacunación, controles a hipertensos, controles a maternas, mantener al día los consultorios y estar pendiente de todo lo que requerían los médicos, entre otras cosas, las jornadas de vacunación, ella también estaba encargada de las jornadas de vacunación, ella a veces iniciaba a las 7 y terminaba iba saliendo tipo 6:30 – 7 de la noche en el CENTRO MEDICO.

(...)

PREGUNTADO: ¿El horario que Usted desempeñaban conforme a su manifestación respecto de los informes, planeación y demás, se ajustaba al horario definido por CMI o tenían que laborar tiempo adicional? **CONTESTÓ:** Teníamos que laborar tiempo extra porque el tiempo que Nosotros teníamos no nos alcanzaba para realizar todo lo que nos estaba solicitando también por ejemplo, cuando habían las auditorías a Nosotros nos tocaba quedarnos arreglando pues todo para presentar las auditorías que a veces nos tocaba hasta la 1 o 2 de la mañana.

Como primera medida, y como lo reconoce el apoderado de la parte actora, en la demanda no se relacionó pretensión alguna para el reconocimiento y pago de horas extras, ni éstas se individualizaron, en contravía del asentado criterio jurisprudencial que señala:

Ahora bien, al margen de lo dicho, también la Corte ha sostenido en pacífica tesis que corresponde al demandante, precisar de manera clara en su demanda el número de horas extras laboradas, así como, el número de los días de descanso obligatorio en los que laboró (CSJ SL1994-2020; CSJ SL1058-2020; CSJ SL1573-2019; CSJ SL2931-2018; CSJ SL5716-2018; CSJ SL5707-2018; CSJ SL15014-2017; CSJ SL6738-2016; CSJ SL7578-2015)⁷.

Además, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “*la prueba que eventualmente da derecho al respectivo pago del recargo por horas suplementarias, es aquella que ofrezca verdadera certeza de éstas*”⁸, motivo por el cual,

para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria, han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no quede duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que la prueba sobre la que recae, tiene que ser de una definitiva claridad

⁷Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 4930 de 2020.

⁸Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 2164 de 2020.

y precisión, que no le permita al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que se estimen trabajadas⁹.

La prueba de las horas extras es de tal envergadura, que debe “*generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador*”. Según reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia:

En efecto, en múltiples oportunidades se ha adocinado que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. De ahí que no es posible obtener dicha información, a partir de especulaciones, surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo¹⁰.

Analizadas las pruebas que supuestamente darían por acreditadas las horas extras, tenemos que éstas se limitaron a establecer la jornada diaria (de 7 a 12 de la mañana y de 2 a 6 de la tarde), la cual excedería en una la máxima legal consignada en el artículo 161 CST. Sin embargo, debe concluirse que no se alcanzó el exigente parámetro gnoseológico establecido por la Corte Suprema, pues, lejos de otorgar “*certeza*” sobre su causación, imponen la realización de “*suposiciones acomodaticias para determinar el número probable*”, pues, por ejemplo, es incierto si en los años pretendidos se dieron periodos o circunstancias por las que no se generaron.

La indeterminación de la prueba, que se refiere indistintamente a la totalidad del periodo laborado, es inconcreta y difusa, con evidente lejanía de la precisión y claridad que la jurisprudencia reclama, y en ese orden, no es dable el reconocimiento ni de las horas extras ni del recómputo del ingreso base para la liquidación de las condenas emitidas.

Apelación de la Demandada: Despido injustificado.-

En su apelación la Demandada solicitó revocar la decisión tomada “*referente a la condena impuesta a mi representada de pagar la sanción contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo*”.

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 38382 de 2010.

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 1393 de 2022.

Para el efecto, puso de presente que *“la señora BLANCA STELLA FLOREZ ARAQUE es una persona legalmente capaz para declarar su voluntad y para obligarse en la celebración de un contrato”*, por lo que podía *“suscribir un contrato de trabajo en el que estaba claramente definido por acuerdo entre las partes las condiciones de su ejecución y de su terminación”*.

Con lo anterior pretende CMI da realce al hecho de que *“celebró un contrato de trabajo con la señora BLANCA STELLA FLOREZ ARAQUE en el que en la cláusula SEXTA se fijaron las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR y que las partes calificaron como graves, entre ellas encontramos la justa causa que dio lugar a la terminación del contrato suscrito”*, consistiendo tal *“justa causa”* en que *“el contrato que se celebró entre la partes tuvo su origen en el contrato comercial que el CENTRO MEDICO INTEGRAL SERVICIOS DE SALUD CM.I. S.A. había suscrito con COOMEVA EPS y que ante la decisión de la SUPERSALUD proferida en la Resolución N°2419 del 14 de julio de 2017 en la que cedió a otras EPS la población afiliada a COOMEVA EPS en el Municipio de Pamplona Norte de Santander entre otros municipios, nos fue comunicado por parte de la citada EPS que el contrato celebrado terminaría a partir del 1º de septiembre de 2017, razón por la que pese a los esfuerzos de mi poderdante por mantener la totalidad de la nómina era imposible continuar con el mismo número de trabajadores por la disminución de los recursos ante la terminación del contrato con la EPS”*.

El documento titulado *“terminación de contrato laboral con justa causa”*, suscrito por las partes, consignó que *“Dicha terminación tiene fundamento jurídico en lo contemplado en la Cláusula Sexta del Contrato Individual de Trabajo que suscribimos entre las partes, en el que se determinaron que constituyen además justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR ...Para este caso el numeral 28 que dice: “Por la terminación del contrato suscrito entre el CONTRATANTE y la E.P.S. que dio origen al presente contrato”¹¹*.

Entonces, plantea la Demandada una justa causa asentada en el contenido del literal d, del artículo 61 del CST, que se refiere al modo legal de finalización del contrato *“por terminación de la obra o labor contratada”*.

¹¹ Folio 19.

Al respecto, y en un caso similar al propuesto por la Demandada, señaló la Corte Suprema de Justicia:

En ese orden, si se aborda el análisis de la expresión «*mientras existieran las causas que le dieron origen*», vertida en el documento, desde la totalidad del conjunto probatorio, que no restringiéndolo al que contiene el contrato de trabajo, para nada resulta complejo entender que la causa de la vinculación de la trabajadora no era otra distinta que la duración del proyecto «*7Q –(E.E.B. ZNA SUROCCIDENTE), para la cual fue contratado*», y que, como dicho proyecto había terminado, se estructuraba el modo legal previsto en el literal d), numeral 1, del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo¹².

Las pruebas a las que alude la Alta Corporación para llegar a esa conclusión son que en el contrato de trabajo se consignó que las partes “*dejan expresa constancia que la causa que le ha dado origen al presente contrato de trabajo, según contrato celebrado entre ESTUDIOS TÉCNICO S.A.S. Y E.E.B. proyecto (7Q) ZONA SUROCCIDENTE*”, lo cual, junto a la carta de terminación que así lo señaló, “*no puede ser entendido sino como una expresa manifestación del querer de las partes de someter el plazo de vigencia de la relación contractual a la duración del proyecto que el empleador había emprendido para la empresa de energía de Bogotá*”.

Por el contrario, en el caso de marras, además de titularse el contrato como contrato laboral individual a término indefinido¹³, la única mención al respecto fue en la cláusula sexta, numeral 28, en la que se dispuso como justa causa “*para dar por terminado el unilateralmente el contrato*”, “*la terminación del contrato suscrito entre la CONTRATANTE y la EPS, que dio origen al presente contrato*”, sin concreción alguna de a qué relación supuestamente estaba condicionada la permanencia de la Demandante.

Adicionalmente, se demostró que el ejercicio laboral de BLANCA FLÓREZ no estaba asignado exclusivamente a la realización del contrato con COOMEVA. Señalaron los testigos del caso:

.- SOBEIDA MERCEDES GAMARRA CASTILLA:

PREGUNTADO: ¿Es decir que Ella no estaba asignada exclusivamente para pacientes de COOMEVA? **CONTESTO.** No señora, se atendían, nosotras atendíamos todos los pacientes de los del contrato que tenía el Centro Médico.

¹² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 1393 de 2022.

¹³ Folio 15 y ss, cuaderno de primera instancia.

.- LUZ MARINA SANDOVAL:

PREGUNTADO: ¿En el tiempo que Usted fue compañera de la Demandante ella atendía personas que estaban vinculadas a cuál EPS? **CONTESTÓ:** Atendíamos a pacientes que eran de la NUEVA EPS, de COOMEVA, de SALUDVIDA, no recuerdo más.

.- GLORIA AMPARO LÓPEZ VILLAMIZAR:

PREGUNTADO. ¿Usted sabe las personas que atendía la señora BLANCA STELLA a que EPS pertenecía? **CONTESTÓ.** Se atendía para COOMEVA, se atendía para ECOPETROL, se atendía para la FUNDACIÓN, no recuerdo que otros, en este momento no me acuerdo que otros. **PREGUNTADO.** ¿Para esa época tenían, ella atendía pacientes de NUEVA EPS también? **CONTESTÓ.** Claro ya se estaban atendiendo los pacientes de NUEVA EPS y las otras Entidades, ya COOMEVA había terminado el contrato, pero se seguía atendiendo las otras Instituciones.

Entonces, se demostró que ningún condicionamiento se insertó respecto a la dependencia de la relación laboral a la vigencia de una convención con COOMEVA, y si bien se estipuló en el contrato laboral la causal de “*terminación del contrato suscrito entre la CONTRATANTE y la EPS, que dio origen al presente contrato*” (sin establecer cuál EPS), la inserción indeterminada de tal hecho, tan genérica que es una de veintinueve causales, no puede considerarse como un indicador cierto de que ese aspecto haya sido fundamental o siquiera relevante para obligarse, por lo que en este caso no se puede destronarse la vocación protectora del derecho laboral.

De otro lado, se probó que la Empleadora destinó a la Demandante a atender indistintamente a sus usuarios (sin exclusividad alguna para con los de COOMEVA), por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad¹⁴, es claro que la relación tenía una vocación transversal que desdice de la concreta y específica labor planteada por la Demandada como sustento de la supuesta terminación justa de la relación.

En ese orden de ideas deberá confirmarse como injusta la terminación de la relación e ineficaz la cláusula genérica que así la contemplaba, lo anterior, por contravenir un derecho mínimo e irrenunciable, cual es el de que la finalización del contrato

¹⁴ “Adicionalmente, debe recordarse que, del principio de la primacía de la realidad sobre las formas emerge la prohibición de ocultar relaciones laborales a través de figuras jurídicas empleadas con el único fin de defraudar los derechos laborales de los trabajadores”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 2621 de 2022.

sólo sea posible con base en el taxativo listado de causales que habilitan un debido despido¹⁵.

En ese orden, la indemnización respectiva ordenada por la primera instancia habrá de confirmarse.

Finalmente, en desarrollo del inciso segundo del artículo 283 del Código General del Proceso que obliga al superior a “*extender la condena en concreto hasta la fecha de la sentencia de segunda instancia, aun cuando la parte beneficiada con ello no hubiese apelado*”¹⁶, la cifra reconocida en primera instancia deberá actualizarse desde la data del fallo, para lo cual se aplicará la fórmula usual de indexación¹⁷:

$$Sa = Sh \times \frac{IPC \text{ final}}{IPC \text{ inicial}}$$

Realizando el correspondiente cómputo, y atendiendo que el 12 de mayo de 2021 la *A quo* totalizó las condenas en \$1.351.813, tenemos:

$$VP = \frac{\$1.351.813 \times 120,27^{18} \text{ (julio de 2022, último disponible)}}{108,84 \text{ (mayo de 2021, fecha de la sentencia)}}$$

$$VP = \$ 1.493.775$$

Por ende, el valor actualizado de la totalidad de las condenas emitidas en primera instancia es de UN MILLÓN CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$ 1.493.775).

Por haber sido apelada por las dos partes la decisión de primera instancia, y no haber prosperado ninguna, no se condenará en costas en esta instancia.

¹⁵ “Además, cumple recordar que la Corte, al resolver un asunto de similares fundamentos fácticos, en la sentencia CSJ SL14403-2015, puntualizó que el reconocimiento de una pensión voluntaria o convencional no constituye justa causa de despido, puesto que tal supuesto no se encuentra dentro de las causales que de manera taxativa así lo señalan”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 2009 de 2020.

¹⁶ Aplicable según el artículo 145 CPL.

¹⁷ “Para actualizar el valor de la parte de precio que los demandados deben reintegrar a la actora, es necesario acudir a la fórmula matemática más aceptada para este tipo de operación, conforme a la cual «la suma actualizada (Sa) es igual a la suma histórica (Sh) multiplicada por el índice de precios al consumidor del mes hasta el que se va a realizar la actualización (índice final) dividido por el índice de precios al consumidor del mes del que se parte (índice inicial)» (CJS SC, 16 Sep. 2011, Rad. 2005-00058-01).

Los índices empleados son los certificados por el DANE para los períodos correspondientes, los cuales constituyen un hecho notorio que no requieren de prueba al tenor de lo dispuesto en los artículos 177 (inciso 2º) y 191 del estatuto procesal”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia SC 11331 de 2015.

¹⁸ Fuente: DANE <https://www.dane.gov.co/index.php/en/statistics-by-topic-1/prices-and-costs/indice-de-precios-al-consumidor-ipc>

En mérito de lo expuesto, la Sala Única de Decisión del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida el 12 de mayo de 2021 por el Juzgado Primero Civil/Laboral del Circuito de este Distrito Judicial en los términos dispuestos en esta decisión.

SEGUNDO: NO CONDENAR en costas por no haber prosperado la apelación de ninguna de las partes.

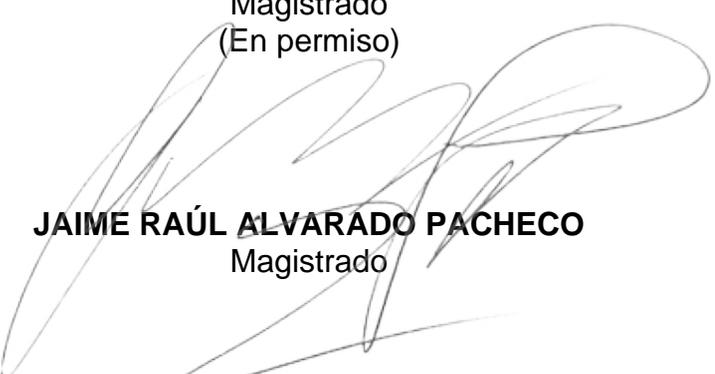
TERCERO: DEVOLVER, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de origen.

Esta decisión fue discutida y aprobada en sala virtual realizada el 18 de agosto de 2022.



NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS
Magistrado

JAIME ANDRES MEJÍA GÓMEZ
Magistrado
(En permiso)



JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO
Magistrado