



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

Treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral de Primera Instancia
<b>Radicación:</b>	19-001-31-05-002-2019-00186-01
<b>Demandante</b>	AURA EMILIA GARCÉS HIDALGO
<b>Demandado</b>	ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. ESIMED S.A.
<b>Juzgado Primera Instancia</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán
<b>Asunto:</b>	Confirma sentencia – Contrato de trabajo
<b>Sentencia escrita No.</b>	019

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la curadora *ad litem* de la parte demandada, contra la sentencia dictada el 28 de julio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Procura la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo, entre ella y la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. - ESIMED S.A., desde el 10 de octubre de 2016 hasta el 12 de diciembre de 2018. En consecuencia, solicita que se condene al reconocimiento y pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, recargo nocturno, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del CST e indexación. Así como al pago de costas y agencias en derecho.

### 2. Contestación de la demanda.

2.1. Sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. - ESIMED S.A.

La parte demandada a través de curadora *ad litem*, se opuso a todas las pretensiones. Señaló que la demandante no adjunta como prueba documentos que permitan advertir la existencia del vínculo laboral. Formuló como excepciones de mérito la inexistencia de la relación laboral, prescripción, buena fe, todo hecho que resulte probado y que conduzca a acreditar la inexigibilidad de la obligación.

### **3. Decisión de primera instancia.**

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Popayán profirió sentencia en la que accedió a las pretensiones de la demanda, condenando en costas a la demandada. Fallo que fue adicionado, para negar la solicitud de tacha de los testigos.

Para arribar a esta decisión, señaló que, de la valoración en conjunto de la prueba documental aportada, testimonial e interrogatorio de parte, se encuentra acreditada la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido entre las partes, con fecha de inicio 10 de octubre de 2016 y terminación 12 de diciembre de 2018, a través del cual la demandante prestó sus servicios como bacterióloga, con un salario inicial de \$1.470.500,00, el cual terminó sin justa causa. Sin que existan pruebas que acrediten el trabajo en horas extras, como tampoco opera la prescripción de derechos laborales, pues para el momento en que se interpuso la demanda, no había transcurrido el término trienal que exige la norma.

### **4. La apelación.**

La recurrente por pasiva fundamenta su reparo en que no quedaron plenamente acreditados los extremos temporales de la relación laboral, tampoco existe prueba suficiente para determinar el salario que devengaba la demandante y los testigos fueron tachados, porque tienen procesos en curso contra la misma demandada. Que tampoco se probó la prestación personal del servicio, ni se tuvo en cuenta que la demandada se encuentra en proceso liquidatorio, no existe terminación sin justa causa, sino que se reasignaron funciones a la actora para trabajar en casa, debido a la contingencia.

Se escuchó en **interrogatorio de parte** a la demandante AURA EMILIA GARCÉS HIDALGO, quien informó que es bacterióloga, y desde hace 2 años trabaja con la Nueva EPS S.A. Afirmó que trabajó con ESIMED desde octubre de 2016 hasta diciembre de 2018 y en febrero de 2019 le dieron una carta de teletrabajo, que decía que seguía vinculada. Su jornada laboral era de lunes a domingo por turnos de 8 o 10 horas y por los fines de semana le cancelaban horas extras. Devengaba

un salario de \$1.544.000,00 pero le quedaron debiendo los últimos 2 meses, que le cancelaron un periodo de vacaciones y le quedaron debiendo cesantías de 2017 y 2018, así como la prima de segundo semestre de 2018, los últimos 2 meses no le aportaron a pensión, dejó de prestar sus servicios a diciembre de 2018 porque los mandaron para la casa con la carta de teletrabajo pero no les remuneraron por ese tiempo, nunca presentó renuncia. Luego de finalizado el vínculo no le han cancelado nada más.

Así mismo, e desarrollo del proceso se recibieron los testimonios de SANDRA PATRICIA AGREDO BOLAÑOS y WILFREDO ORLANDO GUACÁN DELGADO, que fueron objeto de tacha por la demandada.

La señora SANDRA PATRICIA AGREDO BOLAÑOS, afirmó que trabajó en el área de urgencias en facturación con ESIMED desde el año 2014 o 2015 hasta 2018 en que les dieron la carta de teletrabajo, informa que también adelanta un proceso ordinario laboral contra dicha empresa, porque no le pagaron acreencias laborales e indemnización por despido injusto. Explica que la demandante laboró en el laboratorio, no tiene presente la fecha exacta en que inició la relación laboral, pero si recuerda que cuando ingresó la actora, la testigo ya venía laborando en la empresa, pero si tiene presente la fecha de terminación en diciembre de 2018, porque la empresa se cerró y por tanto ni ella, ni la demandante siguieron prestando servicios con posterioridad. Expresa que no tiene conocimiento de los turnos de la demandante, ni tampoco que conceptos le pagaron mientras prestó sus servicios en la sociedad. Pero si sabe que la razón de la terminación de su vínculo laboral con la demandada se dio porque la empresa se cerró y les dio carta de teletrabajo. No tiene presente la jornada laboral de la actora y no recuerda si durante el periodo de vinculación, hubo interrupción en la prestación del servicio por parte de la bacterióloga. Adiciona que en enero y a mediados de febrero del siguiente año, los llamaron a todos, incluida la demandante, para desocupar todo lo que estaba en la clínica y llevarlo para otro sitio.

El señor WILFREDO ORLANDO GUACÁN DELGADO, afirmó que conoce a la demandante por ser compañeros de trabajo en la sede de la demandada, pues él laboró en el área de urgencias para la empresa ESIMED S.A. por 10 años, desde julio de 2009 hasta diciembre de 2018 y la actora como bacterióloga, también adelanta un proceso ordinario laboral en contra de la demandada, allá todos tenían el mismo horario laboral de lunes a domingo, en turnos de 8 horas y de 12 horas de todo el personal y el salario era de \$1.500.000,00 lo cual conoce por los demás compañeros bacteriólogos que le contaban, el sueldo era igual para todos,

a la demandante la empezó a ver en el año 2016 y hasta el 26 de diciembre de 2018, cuando terminó la prestación de su servicio por la carta de teletrabajo, luego no prestó más servicios porque se cerró la clínica. A todos les quedaron adeudando, no sabe exactamente a ella que le quedaron adeudando. No sabe si hubo interrupción durante el tiempo que ella prestó servicios, la accionante tenía contrato de planta, a término indefinido. A ella no se le comunicó el motivo por el cual no prestaría más servicios para la demandada, simplemente la carta de teletrabajo porque la clínica se cerró.

## **5. Trámite de segunda instancia**

### **5.1. Alegatos de conclusión**

#### **5.1.1. Demandante.**

Reitera que existe claridad en el servicio de auxiliar operativo IPS que su poderdante prestaba para la empresa ESTUDIOS E INVERSIONES S.A – ESIMED S.A., desde el 10 de octubre de 2016 por medio de contrato de trabajo a término indefinido, según lo consignado por la Subdirectora Nacional de Talento Humano de la empresa en la constancia expedida el 10 de julio de 2019 y lo afirmado por los testigos, quienes dieron fe de la subordinación a la que estaba sometida su poderdante, el horario en el que prestaba sus servicios y la contraprestación que recibía por los mismos. Por lo tanto, la demandante ostenta el derecho al pago de sus respectivos derechos laborales

## **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **1. Consonancia.**

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que el apelante no impugnó.

### **2. Problema jurídico.**

Corresponde establecer si: ¿Del material probatorio resulta procedente reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes regida por un contrato de trabajo, desde el 10 de octubre de 2016 hasta el 12 de diciembre de 2018?

### **3. Solución al problema jurídico planteado.**

#### **3.1. La respuesta al problema jurídico es **positiva**.**

De conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos, estos son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario; de acuerdo con el artículo 24 *ibidem*, probada la prestación personal del servicio, se presume la subordinación. En el caso de autos se encuentran demostrados todos los elementos del contrato de trabajo, e incluso los extremos temporales de la relación laboral. Razón por la que resulta procedente declarar la existencia de la relación laboral, por manera que el Juzgado de conocimiento no incurrió en los errores jurídicos que denuncia la recurrente.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

#### **3.1.1. Contrato de trabajo y elementos para su configuración:**

3.1.1.1. El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como: *“aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...”*.

3.1.1.2. A su turno, el artículo 23 *ibidem* señala que el vínculo contractual laboral se caracteriza por la concurrencia de tres elementos de forzosa existencia para su configuración, a saber: **i)** La actividad personal desplegada por el trabajador, entendida como la ejecución, de manera directa de una labor en favor del empleador; **ii)** La continuada subordinación o dependencia, como aquella potestad que tiene el empleador de impartir órdenes, directrices o instrucciones al trabajador en cuanto al tiempo, modo y lugar para la ejecución de la actividad contratada, y el deber correlativo de éste de acatarlas; y **iii)** Un salario como contraprestación económica a la labor realizada.

De tal forma que: *“Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe 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”*.

3.1.3. Importa aclarar que la jurisprudencia consolidada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que al darse por demostrada la prestación personal del servicio se presume la existencia de un contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 del Código

Sustantivo del Trabajo, lo cual acarrea como consecuencia que el trabajador se vea relevado de la obligación de acreditar la subordinación jurídica, en virtud de la inversión de la carga de la prueba.

*“En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”.<sup>1</sup>*

3.1.4. Corresponderá entonces en cada caso examinar si del conjunto de los hechos y de los diferentes medios probatorios que reposan dentro del plenario, se deriva la existencia de un contrato laboral y la aplicación de la presunción legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y si obra prueba con la cual dicha presunción sea desvirtuada.

3.1.5. De igual forma la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el trabajador además asume otras cargas procesales, como probar los extremos temporales, jornada de trabajo, trabajo suplementario, entre otros, en el siguiente sentido:

*“Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo*

---

<sup>1</sup> Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Sala de Casación Laboral, CSJ. Sentencia SL3099 del 12 de septiembre de 2018. Rad. 57933. MP Jorge Prada Sánchez.

*en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros”.*<sup>2</sup>

### **3.2.2. Libre convencimiento.**<sup>3</sup>

El artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, confiere al juzgador la posibilidad de formar libremente su convencimiento «[...] *inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes*», sin someterse a una tarifa legal para la valoración de las pruebas. Sobre este particular la jurisprudencia laboral en providencia CSJ SL, 1° febrero 2011, radicación 38336, señaló: *También se ha entendido que dentro del marco de libertad valorativa que el artículo 61 del ordenamiento adjetivo del trabajo le confiere, el fallador de instancia puede escoger cuáles de los elementos demostrativos incorporados al expediente le ofrecen mayor credibilidad, e incluso puede restarle todo mérito de convicción a otros, sin que ello comporte una decisión discrecional equivocada, ni arbitraria. [...] Dilucidar la Corte cuál de las pruebas aportadas al proceso tendría un mayor grado de convicción para el Tribunal respecto de los hechos litigiosos, desconocería la facultad de apreciar libremente las pruebas y formarse el convencimiento que tienen los falladores de instancia.*

### **3.2. Caso en concreto:**

Sostiene la parte actora en su demanda, que desempeñó funciones de bacterióloga para la sociedad Estudios e Inversiones Medicas S.A. - ESIMED S.A., mediante contrato laboral a término indefinido, cumpliendo 8 horas diarias de trabajo de lunes a domingo, desde el 10 de octubre de 2016 hasta el 12 de diciembre de 2018 fecha en la que se le indicó que continuaría prestando sus servicios desde su casa; sin embargo, desde esa fecha no le fue cancelado su salario ni demás derechos laborales.

Por su parte la curadora Ad litem de la demandada al dar contestación a la acción, se opuso a todas las pretensiones, negó los hechos con fundamento en que la demandante no adjunta como prueba documentos que permitan advertir la existencia del vínculo laboral, no fue despedida sino que en razón al proceso de liquidación de la sociedad se reestructuraron sus actividades para ser desarrolladas a través del teletrabajo y a la actora le asiste la carga de la prueba

<sup>2</sup> Sala de Casación Laboral, C.S.J., Rad. 36549, Sentencia del 5 de agosto de 2009.

<sup>3</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.SALA DE CASACIÓN LABORAL. SL11325-2016 Radicación n.º 45089 Acta No. 19. Mag. Ponente GERARDO BOTERO ZULUAGA Bogotá, D.C., 1° de junio de 2016.

como lo impone el artículo 167 del Código General del Proceso. Por lo cual, formuló excepciones de mérito.

El juzgador de primera instancia accedió a las pretensiones de la demanda, luego de valorar en su conjunto las pruebas, y concluyó que se encuentra acreditada la existencia de un contrato de trabajo escrito a término indefinido entre las partes, con fecha de inicio el 10 de octubre de 2016 y terminación 12 de diciembre de 2018 para prestar servicios como bacterióloga, con un salario inicial de \$1.470.500,00; relación laboral que terminó sin justa causa. Que no operó el fenómeno de la prescripción, ni se acreditó trabajo en horas extras. Decisión objeto de apelación por la curadora ad litem, quien considera que no existe suficiente material probatorio que pudiera llevar a dicha conclusión.

De acuerdo con las pruebas documentales, que valga decir, no fueron tachadas de falsas se puede constatar que el 07 de octubre de 2016 las partes suscribieron un contrato individual de trabajo de personal asistencial, en la modalidad a término indefinido, con el objeto de que la trabajadora desempeñara *las “funciones inherentes al cargo de bacteriólogo con las funciones inherentes, conexas y complementarias al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes, reglamentaciones e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, observando en su cumplimiento la diligencia, eficiencia, eficacia y el cuidado necesarios”*, pactando un salario de \$1.470.500,00. También se observan sendas certificaciones laborales, una de ellas suscrita el 18 de junio de 2018 por la Subdirectora Nacional de Talento Humano de ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. (ESIMED S.A.), y la otra del 10 de julio de 2019 por la Coordinadora Nacional de Nómina, dando fe que la demandante desempeña el cargo de bacterióloga para esa empresa desde el 10 de octubre de 2016, con contrato a término indefinido, asignación salarial de \$1.544.025,00 y otra asignación no salarial de \$367.600,00 (certificación del 18 de junio de 2018). De igual forma se aportan comprobantes de nómina de los meses de febrero, quincena de marzo, abril y julio de 2018; así como extracto de la cuenta bancaria de la demandante por el concepto *“abonos dispersión pago nómina de Estudios E Inversiones Medicas”* en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y noviembre de 2018 a nombre de *Estudios E Inversiones Medicas*.

Ahora bien, los testigos en su declaraciones coinciden en afirmar que conocen a la demandante, porque fueron compañeros de trabajo en la empresa ESIMED, les consta la prestación personal del servicio de la actora, quien laboró para la demandada ejerciendo funciones de bacterióloga, no recuerdan exactamente la

fecha de ingreso, pero si la fecha y motivo de la terminación del vínculo laboral con la sociedad, que fue en diciembre de 2018, por el cierre de la empresa y por lo tanto la demandante ni los testigos siguieron prestando servicios después de la carta de teletrabajo.

Procede la Sala a analizar si le asiste razón a la demandada respecto a los aspectos objeto de inconformidad:

Contrario a lo afirmado por la recurrente, se tiene que la cláusula primera del contrato individual de trabajo a término indefinido personal asistencial, establece que *EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR para desempeñar las funciones inherentes al cargo de BACTERIÓLOGO con las funciones inherentes, conexas y complementarias al mencionado cargo.* Así mismo, las certificaciones laborales, suscritas el 18 de junio de 2018 por la Subdirectora Nacional de Talento Humano de ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A. (ESIMED S.A.), y el 10 de julio de 2019 por la Coordinadora Nacional de Nómina, dan fe de los servicios prestados por la demandante para la demandada, desempeñando el cargo de bacteriólogo; lo que igualmente fue corroborado por los testigos que si bien fueron tachados por tener demandas en curso por los mismos hechos, en sus dichos no se vislumbra ningún tipo de parcialidad, pues dieron cuenta de lo que percibieron en el terreno de los hechos.

En relación con los extremos temporales de la relación laboral encontrados en primera instancia, para la Sala no existe duda que el extremo inicial corresponde al 07 de octubre de 2016, fecha en que se suscribe por las partes el contrato INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO. PERSONAL ASISTENCIAL; fecha que igualmente quedó consignada en las certificaciones laborales, a las que se hizo referencia en precedencia. Respecto a la fecha de terminación, los testigos coinciden en afirmar que fue en el mes de diciembre de 2018 en que por cierre de la empresa, se le ordenó trabajar mediante la modalidad de teletrabajo, afirmaciones que coinciden con la comunicación suscrita por la representante legal suplente de ESIMED S.A. en la que le notifican a la actora que *a partir de la fecha y hasta nuevo aviso deberá cumplir y desarrollar su contrato de trabajo desde su casa*, documento calendado 12 de diciembre de 2018.

En cuanto al salario devengado por la actora, la cláusula SEXTA del contrato INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO. PERSONAL ASISTENCIAL, quedó pactado el monto del SALARIO y la forma de pago, en los siguientes términos: *EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR como remuneración mensual, un salario ordinario mensual equivalente a la suma de UN*

*MILLÓN CUATROCIENTOS SETENTA MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE (\$1.470.500), suma que se pagará por periodos quincenales vencidos, cuando además las certificaciones laborales a que se ha hecho referencia en esta providencia, dan fe que la demandante tenía una asignación salarial de \$1.544.025,00 y otra asignación no salarial de \$367.600,00. De igual forma se aportan comprobantes de nómina de la demandada a favor de la demandante de los meses de febrero, quincena de marzo, abril y julio de 2018; así como extracto de la cuenta bancaria de la demandante por el concepto “*abonos dispersión Pago Nomina De Estudios E Inversiones Medicas*” en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y noviembre de 2018 a nombre de *Estudios E Inversiones Medicas*.*

Afirma la recurrente que no existe terminación sin justa causa, pues no se tuvo en cuenta que la demandada se encuentra en proceso liquidatorio y lo que se hizo fue una reasignaron funciones a la actora para trabajar en casa.

De acuerdo con lo anterior, es pertinente indicar que el legislador a través del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, con las modificaciones introducidas por el artículo 5 de la ley 50 de 1990, reguló expresamente las causas legales de terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, entre otras, la del literal e): *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.*

Atendiendo el anterior debate jurídico, el artículo 62 de la misma obra dispone: *«La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.»*

Ahora bien, la demandada a través de la comunicación del 12 de diciembre de 2018, si bien no finiquitó la relación de trabajo sino que dio una orden a la actora de continuar sus funciones desde la casa, difícil de cumplir, ya que las funciones del cargo de bacterióloga, no solo requiere una infraestructura adecuada (laboratorio) sino también unos equipos biomédicos (microscopios, centrífugas, cuenta células, equipo de química sanguínea, etc.) y elementos (pipetas, micropipetas, etc.) que no se tienen en la residencia; aunado a ello, los testigos coinciden en afirmar, que a partir de esa fecha la empresa cerró y ellos no pudieron seguir cumpliendo sus funciones en la clínica de la demandada, pues se fueron para sus casas.

Ante esta realidad procesal, la causa de la terminación del contrato de trabajo se enmarca dentro de las previsiones del literal e) del artículo 61 del CST, por la

clausura o cierre de la sede de la clínica de la empleadora donde prestaba los servicios la trabajadora y, por lo tanto, la actora tiene derecho al pago de la indemnización del artículo 64 del CST, atendiendo la línea jurisprudencial de la CSJ-SL con valor de doctrina probable, sobre el derecho a la indemnización en casos de la terminación del contrato de trabajo por las causas legales del artículo 61 del CST (Ver sentencia SL5136-2019).

Bajo este panorama, se concluye que la parte demandante cumplió con la carga probatoria que le atañía, por cuanto se encuentran demostrados los elementos del contrato de trabajo, quedando desvirtuados los aspectos abordados por la apelante; motivo por el cual, se confirmará la sentencia de primera instancia.

#### 4. Costas

Atendiendo el resultado de la apelación, las costas en esta instancia correrán a cargo de la demandada y en favor de la parte actora; a quien le corresponderá por concepto de agencias en derecho, la suma de UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000,00).

#### IV. DECISIÓN

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 28 de julio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán; objeto de apelación, conforme a lo expuesto.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la recurrente por pasiva, quien deberá pagar en favor de la parte demandante, la suma UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000,00) en que se estima las agencias en derecho.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme a los señalado en el Decreto 806 de 2020, con la inclusión de esta providencia.

#### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

  
*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA PONENTE**

*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**