

TEMA: EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL – Resulta indispensable que se acredite la prestación personal del servicio por quien alega ser trabajador a favor de la parte contra quien instaura la acción. / **CARGA DE LA PRUEBA** - A la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción. /

HECHOS: Pide la demandante la declaratoria de existencia de una verdadera relación laboral con Comfenalco Antioquia, bajo el principio de contrato realidad, con fecha de inicio 15 de septiembre de 2006 y finalización el 12 de diciembre de 2014; y como consecuencia, se le cancelen las cesantías no pagadas, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, indemnización moratoria por falta de pago, intereses moratorios a partir del mes 25 y hasta cuando se verifique el pago, indemnización artículo 99 Ley 50 de 1990, reajuste de salarios, horas extras, indexación y costas. Algunos de los conceptos se cuantifican en sumas concretas. El A quo declaró que entre las partes existió una relación laboral entre el 15 de septiembre de 2006 y el 12 de diciembre de 2014. Declaró que prosperan las excepciones de inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido injusto al haber presentado renuncia la demandante y prospera parcialmente la excepción de prescripción frente al pago de vacaciones, primas de servicios e intereses a las cesantías. Sin embargo, condenó al demandado a pagar las cesantías reajustadas, los intereses moratorios y las costas del proceso. Corresponde a la sala establecer si como lo concluyó el a quo, entre las partes trabadas en litigio existió una única relación laboral, o si la misma tuvo interrupciones y se dio bajo diferentes modalidades. Verificado ello se definirá si los montos de la condena por reajuste de cesantías e indemnización por no pago de la totalidad de las prestaciones sociales a la finalización del contrato se ajustan a derecho, o si debe ser modificada o revocada como se pide por la pasiva.

TESIS: Para efectos de establecer la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha indicado de manera pacífica y reiterada que resulta indispensable que se acredite la prestación personal del servicio por quien alega ser trabajador a favor de la parte contra quien instaura la acción. Al respecto, señala la Corte que “Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.”. (...) Luego, afirmando la demandante la existencia de vínculo laboral desde septiembre de 2006 con la entidad convocada, era su carga demostrar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo Laboral, siendo relevante el referido a la prestación personal del servicio, pues con este entra a operar la presunción de contrato de trabajo contemplada en el artículo 24 de la misma obra, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de un acuerdo diferente o que tal vínculo no se dio. (...) Lo anterior significa que, a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, respaldando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin

que ello se torne en una prueba diabólica. Se debe advertir, que dicha presunción no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros. (...) Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en los artículos 164 y 167 del C.G.P, aplicables por remisión del artículo 145 del C.P.T. y S.S; es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan las afirmaciones, bajo las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos. (...) Finalmente, para facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada.

M.P. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 26/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Rosa Angélica López Bedoya
DEMANDADA	Comfenalco Antioquia
PROCEDENCIA	Juzgado 003 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 003 2017 00249 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 86 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Relación laboral, pago de prestaciones e indemnizaciones
DECISIÓN	Modifica y confirma

En la fecha, **veintiséis (26) de abril de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a desatar el recurso de apelación formulado por el apoderado de la pasiva, contra la sentencia dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, dentro del trámite ordinario laboral de primera instancia promovido por **Rosa Angelica López Bedoya** contra **Comfenalco – Antioquia**, código de radicación único nacional 05001 3105 **003 2017 00249**.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 007**, que se plasma a continuación.

Antecedentes

Pide la demandante la declaratoria de existencia de una verdadera relación laboral con **Comfenalco Antioquia**, bajo el principio de **contrato realidad**, con fecha de inicio **15 de septiembre de 2006** y finalización el **12 de diciembre de 2014**; y como consecuencia, se le cancelen las cesantías no pagadas, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, indemnización moratoria por falta de pago, intereses moratorios a partir del mes 25 y hasta cuando se verifique el pago, indemnización artículo 99 Ley 50 de 1990, reajuste de salarios, horas extras, indexación y costas. Algunos de los conceptos se cuantifican en sumas concretas.

En sustento afirma que, el 15 de septiembre de 2006 celebró con Comfenalco Antioquia contrato de **prestación de servicios**, dada su profesión de **auxiliar de laboratorio**, para trabajar en las sedes de **Biosigno**; no obstante, la realidad era totalmente diferente, pues siempre estuvo subordinada a las ordenes emanadas del personal de la empresa, cumplía horario y mes a mes le era cancelado su salario como contraprestación al servicio prestado de manera personal, jamás pudo delegar sus funciones ni faltar a su labor, pues ello le acarreaba sanción disciplinaria. Una vez suscrito el contrato debía ponerse a disposición de **Carmen Sánchez Restrepo**, empleada de **Comfenalco Antioquia**, quien ejercía funciones como jefe inmediata, por tanto comenzó a darle ordenes e imponerle el horario que debía cumplir sopena de someterse a sanción disciplinaria, e incluso hasta ser despedida. Hace alusión a un cuadro de turnos que se le entregaba mes a mes, y que muchas veces incluyó domingos y feriados, y dependiendo la cantidad de pacientes debía quedarse hasta atenderlos todos. Que para la fecha del despido recibía una contraprestación de **\$1.390.000**. Que no fue afiliada a seguridad social y debió asumir, con su propio peculio, los aportes a

pensión. Agrega que el **1º de septiembre de 2011**, la empresa quiso **"legalizar"** lo que por tantos años hizo mal y suscribió contrato de trabajo a término indefinido, sin embargo, siguió cumpliendo las mismas funciones, en el mismo lugar, con los mismos jefes e igual salario, variando únicamente la denominación de la vinculación, sin que existiera solución de continuidad. **El 12 de diciembre de 2014**, la empleadora le terminó de manera unilateral y sin justa causa la relación laboral y le expidió una liquidación por valor de **\$8.067.819**, pero únicamente por el ciclo **01/09/2011** al **12/12/2014**, desconociendo el lapso anterior. A juicio del apoderado de la actora, entre las partes existió una verdadera relación laboral, utilizándose por parte de la Caja el contrato de prestación de servicios para evadir las obligaciones con sus trabajadores, resultando por tanto procedentes las prestaciones e indemnizaciones reclamadas.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **22 de agosto de 2017**, se **admitió** y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la entidad demandada allegó contestación en los siguientes términos:

Resistió las pretensiones afirmando la existencia de un único contrato de trabajo celebrado con la actora con vigencia entre el **01 de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014**, sin que existan razones jurídicas, fácticas o probatorias frente al afirmado desde el 15 de septiembre de 2006, por lo que no están llamadas a prosperar las súplicas consecuenciales. De cara a los hechos, expresa que existieron dos vinculaciones jurídicas diferentes a saber: una de carácter civil – contratista independiente – con total autonomía técnica, directiva, administrativa y financiera, con sus propios medios, asumiendo todos los riesgos, e inscribiéndose previamente ante COMFENALCO como proveedora para servicios independientes, suscribiendo **ordenes de compra de servicios**; y un contrato laboral a término indefinido entre el

01 de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014. El salario básico devengado a la terminación del contrato es cierto, al igual que el monto pagado por liquidación final de prestaciones, incluyendo una bonificación o compensación por llegar a acuerdo transaccional por valor de **\$3.831.066**. Los demás supuestos no son ciertos o no son hechos. Formuló las **excepciones perentorias** de: prescripción, buena fe, compensación y cosa juzgada.

La primera instancia terminó con sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, disponiendo en la parte resolutive:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora ROSA ANGELICA LOPEZ BEDOYA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 43.041.480 y la sociedad CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA "COMFENALCO", existió una relación laboral entre el 15 de septiembre de 2006 y el 12 de diciembre de 2014.

SEGUNDO. DECLARAR que prosperan las excepciones de inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido injusto al haber presentado renuncia la demandante y prospera parcialmente la excepción de prescripción frente al pago de vacaciones, primas de servicios e intereses a las cesantías.

TERCERO: como consecuencia de la anterior declaración, se CONDENA a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA "COMFENALCO", pagar a la señora ROSA ANGELICA LOPEZ BEDOYA, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.041.480, la suma de \$8`399.935,00 a título de cesantía reajustada, la cual se liquidó de septiembre 15 de septiembre 2006 a diciembre de 12 de diciembre de 2014, una vez compensada la suma de \$3.055.982,00 del pago de prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo.

CUARTO. ORDENAR a COMFENALCO que sobre esta suma de dinero que se ordena pagar a la demandante a título de cesantías \$8`399.935,00, se debe pagar indemnización por no pago de la totalidad de las prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo. Consecuencialmente se ordena a COMFENALCO pagar a la demandante, la suma de \$33`360.000,00 por los 24 meses van desde al 14 de diciembre de 2014 al 14 de diciembre de 2016, fecha a partir del cual se deben pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la superintendencia financiera de Colombia.

QUINTO. ABSOLVER A la demandada Comfenalco de la pretensión de nivelación salarial, tal como fue explicado en la parte motiva de esta sentencia.

SEXTO: se condena en costas a la parte demandada COMFENALCO, para tal efecto se fijan como agencias en derecho según Acuerdo PSAA-20161887, la suma de \$2` 320.000.00 a favor de la demandante.

Luego de citar el artículo 53 Superior, los preceptos 22 y 23 del C. S. del T., jurisprudencial constitucional y especializada frente a los elementos del contrato de trabajo y obligaciones del empleador, y del análisis de la prueba allegada, el juzgador concluyó que entre las partes en contienda existió contrato laboral con extremos entre **el 15 de septiembre de 2006 y el 12 de diciembre de 2014**, adeudándosele a la trabajadora los valores por los que impuso condena por reajuste de cesantías, al igual que la indemnización por falta de pago regulada en el artículo 65 del C. S. del T., liquidada sobre 24 meses al ser el salario superior al mínimo legal, y a partir del primer día del mes 25 intereses a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, al quedar evidenciada la mala fe de la pasiva y no haberse ilustrado el representante legal en debida forma para responder el interrogatorio de parte practicado. Absolvió de la nivelación salarial, declaró configurado el medio defensivo de inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido injusto y parcialmente próspera la prescripción frente a las primas de servicios, vacaciones e intereses a las cesantías.

Frente a tal decisión se manifestó inconformidad **mediante recurso de apelación**, formulado por el apoderado de la **demandada**, **solicitando se revoque en su integridad el fallo**, pues no comparte la hermenéutica de la principalística constitucional empleada, porque la Carta Superior es un todo que no puede tomarse en forma aislada, aplicando lo que convenga a los intereses de una sola de las partes, para llegar a determinado resultado. Se protege el derecho al trabajo en términos generales y hay multitud de formas de trabajo humano, no solo la relación laboral, que es una de ellas, regulada en el Código

Sustantivo del Trabajo y si bien este estatuto tiene un régimen especial, ni la Constitución ni los Tratados Internacionales prohíben otras formas de trabajo, como el independiente prestado tanto por personas jurídicas como naturales. La demandante lo reconoce en la demanda, fue vinculada por diferentes formas, por prestación de servicios, actuando de manera autónoma, por su propia cuenta, empleando su tiempo según su disponibilidad. Disiente de la forma en que se analizó el interrogatorio de parte de la demandante, porque frente a preguntas asertivas sobre si dejó de prestar el servicio durante algún periodo entre 2006 y 2011, respondió que era cierto, luego no se dio relación continua; y a otros cuestionamientos replicó de manera evasiva, siendo la directa conocedora de su situación dijo que no se acordaba, cuando se está ante hechos personales de ella, y uno de estos fue una suspensión del contrato de prestación de servicios en últimos tiempos de 2011, expresando las anteriores. No se puede ser extremadamente rígido para juzgar el interrogatorio de una parte y ser condescendiente con la otra.

Indudablemente existen multitud de sentencias de las Cortes, Constitucional y de la Sala de Casación Laboral, no de tres altas Corporaciones como lo manifiesta el despacho, en las cuales habla que la buena fe es posible que exista en un empleador cuando hay razones justificadas para no hacer un pago, de hecho, la misma demandante no reclamó, y el contrato de prestación de servicios tuvo interrupciones y no se puede tomar como una unidad con el de trabajo firmado posteriormente.

En relación con la prescripción de las cesantías, conoce reiterada jurisprudencia de la Corte, todas muy desafortunadas, porque la ley Colombiana establece dos formas de liquidación de este concepto, la

tradicional que operó hasta la expedición de la Ley 50, retrospectiva a la fecha de ingreso o por lo menos hasta 1965, indicando expresamente que se cuantifican a la finalización de la vinculación; posteriormente la Ley 50 estableció que este concepto se calculaba anualmente al 31 de diciembre de cada año y el empleador la consignaba el 14 de febrero del año siguiente, perdiendo su finalidad al permitir que el trabajador disponga de tales valores por ejemplo para vivienda, sin que sea razonable imponer sanción por su no pago de esa manera, cuando lo lógico es cancelarla a la finalización del contrato, para que no se convierta un sofisma. A juicio del profesional la interpretación de la Corte es desafortunada al querer desconocer la prescripción trienal.

De cara a la buena fe, también existen múltiples sentencias de las cortes donde la aceptan o no, pero no es una posición tajante como lo entiende el despacho que, si no se pagó porque se discutía razonablemente la existencia de un contrato de prestación de servicios, inexorablemente se tenga que condenar a la moratoria. Se privilegia mucho la constitución Nacional y se habla del art. 55 buena fe, pero se olvida el 83 Superior que es un todo, se presume la mala fe automáticamente sin razón, cuando por norma constitucional lo que debe ocurrir es lo contrario. Cuestiona que el juzgado no acepte el acuerdo transaccional de las partes, restándose efectos de cosa juzgada, siendo manifestación expresa de su voluntad, y buen pudo decir la trabajadora que no aceptaba o no se le compensaba lo que consideró a última hora que era un contrato de trabajo. Indudablemente es un acuerdo que hace tránsito a cosa juzgada y permite la compensación por autorización de la servidora. No se viola el derecho a las cesantías, sino que se hace un pago cierto, como lo

es, se puede imputar a cualquier cosa que se le deba, no se deja de pagar. El pago de las cesantías no es solemne.

La forma como se liquidaron las cesantías no guarda relación con la de la aplicación de la prescripción, y con la Ley 50 de 1990 que ordena que se haga anualmente, con el salario a ese momento, sin que haya sido demostrado por lo que debe acogerse el mínimo. Pide entonces, liquidar correctamente las cesantías y aplicar la prescripción y la compensación en debida forma.

De la etapa de alegaciones **hizo uso el apoderado de la demandante**, para argumentar que la empresa Comfenalco Antioquia, que pertenece al sistema de seguridad social en salud, con conocimiento de causa y mala fe, **simuló** una relación de trabajo para vulnerar los derechos básicos de los trabajadores, siendo su única intención desmejorar sus condiciones frente a los vinculados de planta, actuar de mala fe que encuentra precedente jurisprudenciales de la Sala de Casación Laboral y de la especializada de esta Corporación. Para ilustrar sus dichos transcribe apartes de providencias de la Sala Séptima de Decisión con fecha 02 de diciembre de 2004, en proceso con radicación 2001-0522 y de la SL3610-2019, rogando mantener la condena.

En orden a decidir, basten las siguientes:

Consideraciones:

Teniendo en cuenta los planteamientos de la demanda y del recurso de apelación, el **problema jurídico** en esta instancia queda circunscrito a establecer si como lo concluyó el a quo, entre las partes trabadas en

litigio existió una única relación laboral con extremos entre el **15 de septiembre de 2006 y el 12 de diciembre de 2014**, o si la misma tuvo interrupciones y se dio bajo diferentes modalidades. Verificado ello se definirá si los montos de la condena por reajuste de cesantías e indemnización por no pago de la totalidad de las prestaciones sociales a la finalización del contrato se ajustan a derecho, o si debe ser modificada o revocada como se pide por la pasiva.

Como asunto transversal, inicialmente debe hacerse referencia al tema de **la cosa juzgada**, en el que insiste el profesional a lo largo de su argumentación, advirtiéndose de la lectura del acuerdo transaccional que el mismo está referido a las obligaciones laborales que se causaron entre el **1º de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014**, quedando por fuera el lapso entre el **15 de septiembre de 2006 y el 31 de agosto de 2011**, que fue **justamente el que dio lugar al reajuste de cesantías condenado y a la indemnización moratoria por su no pago completo y oportuno a la finalización del contrato**; y además es claro el artículo 15 de la norma sustantiva especial: *es valida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles*. Por tanto, tal medio exceptivo **no tiene vocación de prosperidad**.

Sobre el fondo del asunto es del caso recordar que a la luz del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los juicios laborales, los juzgadores pueden 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 a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017).

Así las cosas, si bien el artículo 60 del C.S.T y la S.S impone la obligación de analizar todas las pruebas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en esa eventualidad "*no se podrá admitir su prueba por otro medio*". (Sentencia SL4514-2017).

De acuerdo con ello, debe decirse que, para efectos de establecer la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha indicado de manera pacífica y reiterada que resulta indispensable que se acredite **la prestación personal del servicio** por quien alega ser trabajador **a favor de la parte contra quien instaura la acción**, explicándose en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que:

"Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral."
(Subrayas intencionales)

Luego, afirmando la demandante la existencia de vínculo laboral desde septiembre de 2006 con la entidad convocada, era su carga demostrar los supuestos para la configuración del mismo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo Laboral, **siendo relevante el referido a la prestación personal del servicio, pues con este entra a operar la presunción de contrato de trabajo**

contemplada en el artículo 24 de la misma obra, como una ventaja probatoria a favor de la parte más débil de la relación laboral, que puede ser desvirtuada por la contraparte, demostrando que se trata de un acuerdo diferente o que tal vínculo no se dio.

Lo anterior significa que, a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, respaldando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL 365 de 2019.

Se debe advertir, que dicha presunción no releva a la parte actora de otras cargas probatorias, tales como acreditar los extremos temporales, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros, indicando la Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia del 06 de marzo de 2012:

*[...] recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa, entre otros.***

De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.” (Resalto fuera del texto). (En igual sentido, véanse las sentencias: rad. 36748 de 2009, SL9156-2015, SL11156-2017, SL4912-2020).

Esto en virtud del principio de la carga de la prueba o autoresponsabilidad, consagrado en los artículos 164 y 167 del C.G.P, aplicables por remisión del artículo 145 del C.P.T. y S.S; es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan las afirmaciones, bajo las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos, la jurisprudencia especializada en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

"(...) La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones.”

Puestas de esta manera las cosas, se tiene, que en el escrito de demanda se asevera **la vinculación de la señora Rosa Angelica a Comfenalco Antioquia**, mediante contrato de prestación de servicios – **de manera ininterrumpida, entre el 15 de septiembre de 2006 y el 31 de agosto de 2011**, vinculación que **mutó a contrato**

laboral a termino indefinido con vigencia entre el 1º de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014, y así fue declarado en la sentencia revisada, punto que ataca la recurrente, por indebida **aplicación de la principalística constitucional, de las normas legales y de la valoración del interrogatorio de parte de la actora.**

Y aunque las testigos que declararon en el trámite, señoras **Lucía del Socorro Ramírez Colorado** y **Rosalina Urrego Patiño**, dieron cuenta de la actividad de la trabajadora como **vacunadora** en las sedes **Biosigno de la entidad demandada, bajo las órdenes de Carmen Sánchez Rodríguez**, quien tenía vinculación laboral directa, siendo la segunda deponente secretaria auxiliar de aquella, suministrándosele a la señora **Rosa Angélica** uniforme y escarapela que la identificaban como servidora de Comfenalco, haciéndosele entrega de biológicos por los que debía responder, al igual que por el dinero a recaudar, cumpliendo horario en igualdad de condiciones a los trabajadores de planta y en ocasiones extendidos, asistiendo a reuniones y eventos de la empresa como el día de la familia; **aseverándose que en el 2004 la señora Rosa prestaba servicio por horas y luego mediante contrato de prestación de servicios, en forma continua, en ocasiones en empresas y en otras en las sedes de Comfenalco**, agregándose que a todo el personal le pagaban mediante consignación, luego iban y retiraban con tarjeta, sin que sepan si la actora presentaba cuentas de cobro, ni tengan conocimiento del contrato laboral.

Adjuntándose además certificaciones expedidas por la empleadora en los siguientes términos:



Medellín, 28-01-2013

LA COORDINACIÓN DE RELACIONES LABORALES
INFORMA

Que la señora ROSA ANGELICA LOPEZ BEDOYA, Identificada con Cédula de Ciudadanía 43.041.480, a través de contrato de prestación de servicios, es proveedor de COMFENALCO Antioquia como PROMOTOR DE SALUD en la Gerencia de Servicios Salud desde el 15 de septiembre de 2006.

Cualquier inquietud al respecto con gusto será atendida por Carolina Henao Gil al teléfono 511 31 33 Ext. 1246

Atentamente,

MARTHA ROCIO GUEVARA
Servicios Externos
Gestión Humana



Medellín, 18 de Diciembre de 2014

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA
CERTIFICA:

Que la señora Rosa Angélica López Bedoya, identificada con la Cedula de Ciudadanía número 43041480, laboró en esta entidad desde el 01 de Septiembre de 2011 hasta el 12 de Diciembre de 2014, devengando un Salario Básico mensual de \$ 1.390.000. Con contrato a término Indefinido, desempeñando el cargo AUXILIAR PROGRAMA INMUNIZACION.

Se expide la presente certificación a petición de la interesada.

Cualquier información adicional, con gusto la suministraremos en los Teléfonos 5108438 o 5108444.

Atentamente,

JUAN FELIPE GONZALEZ CARDENAS

0012

La continuidad en la vinculación a que hace referencia la prueba testimonial y que se pretende soportar en la documental fue desmentida por la reclamante al absolver interrogatorio de parte, pues si bien es cierto expresa que inició los contratos de prestación de servicios el 15 de septiembre de 2006, y firmó el laboral a término indefinido el 1º de septiembre de 2011,

también lo es que a dio las siguientes respuestas:

***P/** es cierto sí o no que usted finalizó su contrato laboral con **Comfenalco** el día 12 de diciembre de 2014, luego de haber suscrito un contrato de transacción el día 28 de noviembre de 2014? **R/**sí. **P/** es cierto sí o no que como consecuencia de ese contrato de transacción que dio por terminado el contrato de trabajo el día 12 de diciembre de 2014, **Comfenalco** Antioquia le pagó a usted la suma de \$3.831.066? **R/** sí. **P/** Es cierto sí o no que usted suscribió un contrato de trabajo con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia el día 1º de septiembre del año 2011? **R/** sí. **P/** Es cierto sí o no que el contrato de trabajo que usted suscribió con Comfenalco Antioquia fue ese del 1º de septiembre de 2011 al 12 de diciembre del año 2014? **R/** contrato laboral, sí. **P/** Es cierto sí o no que entre el año 2006 y el año 2011 usted a Comfenalco Antioquia le presentaba unas cuentas de cobro para que esta le pagara a usted los honorarios? **R/** sí. **P/** es cierto sí o no que la prestación de servicios entre el año 2006 a 2011 la hacía usted como proveedora de la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia? **R/** sí. **P/** es cierto sí o no, que como proveedora de Comfenalco Antioquia entre el año 2006 y el año 2011 usted atendía únicamente las brigadas que le indicaba Comfenalco Antioquia? **R/** No. **P/** Es cierto sí o no que en el transcurso de los años 2006 a 2011 hubo meses en los que usted no le facturó a Comfenalco Antioquia porque no hubo prestación del servicio? **R/** sí. **P/** Podría usted indicar cuales periodos no hubo prestación del servicio entre 2006 – 2011, si lo recuerda? **R/** algunos meses del 2008. **P/** Es cierto sí o no que para el año 2006 usted solamente prestó sus servicios y facturó los meses de noviembre y diciembre? **R/** no recuerdo. **P/** es cierto sí o no que en el año 2007 usted no prestó servicios en el mes de octubre, noviembre y diciembre? **R/** sí. **P/** es cierto sí o no que en el año 2008 usted no prestó servicio en el mes de mayo? **R/** sí. **P/** Es cierto que en el año 2010 usted no prestó servicios en el mes de marzo, en el mes de noviembre y en el mes de diciembre de 2010? **R/** no recuerdo. **P/** Es cierto sí o no que cuando usted fue empleada de Comfenalco Antioquia, entre el mes de septiembre de 2011 y el mes de diciembre del año 2012 el salario que devengaba ascendía a la suma de \$1.390.000? **R/** sí. **P/** es cierto sí o no que entre el mes de septiembre de 2011 y el mes de diciembre de 2014, día 12 de diciembre de 2014 Comfenalco Antioquia le consigno a usted las cesantías a un fondo que usted indico? **R/**sí.*

También confesó que, en este último lapso, esto es, septiembre de 2011 a 12 de diciembre de 2014, recibió el pago de intereses a las cesantías, **prestaciones** sociales a que tenía derecho, al igual que pago y disfrute de vacaciones.

Del análisis conjunto de la prueba se tiene entonces que se dieron diversas vinculaciones **mediante contrato de prestación de**

servicios, con los siguientes extremos:

- 1º de noviembre de 2006 al 30 septiembre de 2007
- 1º de enero al 30 de abril de 2008
- 1º de junio de 2008 al 31 de agosto de 2011
- **Entre el 1º de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014 mediante contrato de trabajo, cargo auxiliar programa inmunización, área unidad vacunación.**

El **recurrente** cuestiona la forma en que se aplicó por el **Juzgador** la principalística constitucional y la legislación vigente, pidiendo la **revocatoria integra** del veredicto, **pues a su juicio**, en lo que tiene que ver con la declaratoria de una única vinculación, **existen diversas modalidades**, permitidas por la Carta Superior y por la legislación interna, lo que es cierto, **pero olvida el profesional, que el contrato de prestación de servicios** se caracteriza por *la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante. Esta característica, en principio, debe eximir a quien presta los servicios especializados de recibir órdenes para el desarrollo de las actividades contratadas*, siendo el elemento diferenciador entre las vinculaciones de orden civil o comercial y las de carácter laboral, *la subordinación del trabajador respecto del empleador, que se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas y que en el ámbito de una relación laboral se concreta en "la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas*, ver sentencia SL3126-2021.

Para facilitar la determinación de la existencia de **una relación de trabajo subordinada**, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones

de trabajo. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada (CSJ SL1439-2021).

[...] La Sala de Casación Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación N°. 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020) [...] (CSJ SL1439- 2021)

Para el **caso concreto**, tal como ha sido considerado por **la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y la Sección Segunda del Consejo de Estado**, también órgano de cierre en la justicia contencioso administrativa, las labores desempeñadas por la demandante bajo la denominación de **contrato de prestación de servicios – proveedora de Comfenalco Antioquia, como Promotora de Salud en la Gerencia de Servicios de Salud**, son sin ningún asomo de duda de **carácter laboral**, toda vez que estuvieron ligadas al objeto social de la entidad, nótese como en la misma certificación se le cataloga como **promotora de salud**, en la **Gerencia de servicios**

de salud, haciendo por tanto parte del engranaje propio de la entidad como **Institución Prestadora de tales servicios**. Estando además acreditada, con la prueba testimonial, la subordinación, al atender **ordenes, instrucciones, horario y responsabilidades asignadas por Carmen Sánchez Rodríguez**, ejecutando la actividad en las sedes **Biosigno de Comfenalco Antioquia, con elementos por esta suministrados, incluidos los biológicos a aplicar a la población autorizada** que presentara carnet de vacunación o en las empresas con las que se tenían convenios; entregándosele también uniforme y escarapela que la identificada como **servidora de Comfenalco para así permitírsele el ingreso**, participando además en reuniones de trabajo e integración, refiriéndose por las declarantes que no existía ninguna diferencia en el trato entre los trabajadores de planta y los contratistas.

Luego acertada resultó la determinación de primer grado al concluir en que se dio **un verdadero vinculo laboral, pero al no haberse tenido en cuenta las confesiones de la reclamante** frente a las interrupciones, habrán de modificarse los **extremos** para fijaros: entre el 1º de noviembre de 2006 al 30 septiembre de 2007; 1º de enero al 30 de abril de 2008; 1º de junio de 2008 al **12 de diciembre de 2014**, adeudándosele las cesantías causadas entre el **1º de junio de 2008 y 31 de agosto de 2011, valor que liquidado con el salario mínimo, al no obrar prueba diferente, a \$1.638.175**, discriminados así:

CESANTIAS				
DESDE	HASTA	DIFERENCIA SALARIAL	DIAS LABORADOS	VALOR A RECONOCER
1/06/2008	31/12/2008	\$ 461.500	210	\$269.208
1/01/2009	31/12/2009	\$ 496.900	360	\$496.900
1/01/2010	31/12/2010	\$ 515.000	360	\$515.000
1/01/2011	30/08/2011	\$ 535.600	240	\$357.067
TOTAL				\$1.638.175

De cara a la **indemnización por no pago de la totalidad de prestaciones sociales al finalizar el contrato**, surge con nitidez el equivocado alcance dado por el juzgador a la norma que la consagra, porque si bien es cierto no queda duda de la conducta indebida desplegada por el empleador, al acudir a los **contratos de prestación de servicios – proveedor – promotor en salud**, para actividades misionales, en las que se dio una real subordinación e incorporación de la trabajadora al engranaje de la empresa, debiendo esta probar que obró sin intención fraudulenta, sentencias SL199-2021, SL4278-2022 y SL4311-2022, SL2886-2022, lo que no ocurrió, también lo es que la vinculación culminó por mutuo acuerdo **el 12 de diciembre de 2014**, así quedó consignado en el acuerdo transaccional, en los hechos que sustentan la acción y en el interrogatorio absuelto por la reclamante, **y la demanda fue radicada el 31 de marzo de 2017**.

En lo pertinente, dispone el artículo 65 del C.S.T. modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002:

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique¹.

1 Aparte tachado declarado inexecutable, mediante sentencia CC C781-2003.

Precepto que si bien tiene desafortunada redacción, permite establecer varios supuestos cuando el trabajador percibe un salario superior al mínimo, **como aquí ocurre, \$1.390.000 para el mes de diciembre de 2014**, dependiendo de la fecha en que reclame por vía judicial, como se explica en sentencia **SL2338-2023**:

1.- Si la demanda se presenta dentro de los 2 años siguientes a la finalización de la relación, corresponde un día de salario por cada día de retardo, por un lapso de 24 meses, pues a partir del mes 25, se han de causar intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, los cuales se cuantifican sobre el valor adeudado por salarios y prestaciones sociales.

2.- Si la demanda se presenta una vez transcurridos 2 años desde que expira el contrato, el trabajador pierde el derecho a percibir un día de salario por cada día de retardo y únicamente le resulta posible acceder a los intereses de mora, en los términos descritos en el numeral anterior.

Si se confronta lo ocurrido en el caso de autos, con dispuesto normativamente, salta a la vista que el tribunal incurrió en un error a la hora de aplicar la ya mencionada disposición, pues le dio un alcance indebido, a pesar de haber descrito correctamente el supuesto fáctico.

Lo anterior, en la medida en que aun cuando reconocer la tardanza superior a los 24 meses luego de finalizada la relación laboral, para accionar el aparato jurisdiccional, aplica los efectos que están previsto cuando esa mora no se presenta.

De allí entonces, que le asista razón a la censura en este aspecto específico, lo que implica que la decisión deba ser casada parcialmente, en este punto.

...

Conforme a lo decidido con antelación, el único aspecto frente al cual corresponde a la Corte actuar en sede de instancia, radica en el alcance que debe darse al artículo 65 del C.S. del T., ante la demora del demandante, de más de 24 meses para acudir ante la justicia, contabilizados desde el momento en que el contrato de trabajo llegó a su fin.

Queda establecido al actuarse en sede casacional, que ante el anterior presupuesto, el trabajador perdía la posibilidad de recibir a título de sanción, un día de salario por cada día de retardo y exclusivamente quedaba abierto el derecho a percibir intereses de mora.

Si se observa nuevamente la norma, el legislador dispuso una consecuencia en disfavor del trabajador que se tarda en reclamar judicialmente, al permitirle acceder a intereses «a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique».

Aun cuando el precepto da cuenta de esta situación, no se puede pasar por alto que la corporación le ha dado diferente alcance, bajo una interpretación sistemática, por lo que con el ánimo de preservar el principio de transparencia, es necesario destacar este recorrido.

Inicialmente este asunto fue abordado en sentencia CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577, donde se dijo:

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.

Esta providencia fue reiterada en otros pronunciamientos, como son las decisiones CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 46385; CSJ SL685-2013; CSJ SL1560-2014; CSJ SL10632-2014; CSJ SL16280-2014; CSJ SL3274-2018; CSJ SL3936-2018; CSJ SL2140-2019; CSJ SL5581-2019; CSJ SL2805-2020; y CSJ SL1005-2021.

Particularmente la explicación de este criterio, se verte en la providencia CSJ SL10632-2014, donde se puntualiza:

De acuerdo con el citado precedente, el no presentar la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo no conlleva que se deba absolver enseguida de la indemnización moratoria al empleador deudor, como parece entenderlo la demandada al definir el alcance de la impugnación extraordinaria; tampoco se ha de admitir la interpretación literal

de que, a falta de presentación de la demanda oportunamente, el empleador deje de estar en mora, sin más ni más, pese a persistir en el incumplimiento del pago de sus obligaciones, y que, entonces, en dicho interregno no deba pagar sino el capital y que solo hasta el mes 25 comience a pagar los intereses indicados por el legislador, como se podría desprender de una lectura aislada de la norma.

Frente a la redacción de la norma en comento, la cual no es muy afortunada, no queda otra que acudir a una interpretación sistemática dentro de todo el ordenamiento jurídico, para evitar arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio.

Pues de aceptarse tal inteligencia de la norma que ocupa la atención de la Sala, implicaría desconocer la debida protección de los derechos adquiridos, al igual que la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.

Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad.

Bajo estos antecedentes, se estima que la doctrina probable de la corporación, está del lado de la posición que predica la aplicabilidad de los intereses de mora desde el momento en que finaliza el contrato de trabajo.

Así las cosas, por **indemnización por no pago oportuno del total de las cesantías adeudadas**, corresponde imponer condena a los intereses de mora liquidados a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir del 13 de diciembre de 2014, sobre el capital adeudado por reajuste de cesantías, y no la suma de **\$33,360.000 por 24 meses, como lo dispuso el a quo**, punto que **se modifica**.

Sin costas en esta instancia, al no verificarse su causación. Al liquidarse las de primera se tendrá en cuenta la modificación al fallo.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **modifica los numerales 1º, 3º y 4º de la parte resolutive** de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, dentro del proceso laboral ordinario promovido por **Rosa Angelica López Bedoya** contra **Comfenalco – Antioquia**, para en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora ROSA ANGELICA LOPEZ BEDOYA, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.041.480 y la sociedad CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA "COMFENALCO", existió relación laboral en los siguientes lapsos:

- 1º de noviembre de 2006 al 30 septiembre de 2007
- 1º de enero al 30 de abril de 2008
- 1º de junio de 2008 al 31 de agosto de 2011
- **Entre el 1º de septiembre de 2011 y el 12 de diciembre de 2014 mediante contrato de trabajo, cargo auxiliar programa inmunización, área unidad vacunación.**

SEGUNDO. DECLARAR que prosperan las excepciones de inexistencia de la obligación de pagar indemnización por despido injusto al haber presentado renuncia la demandante y prospera parcialmente la excepción de prescripción frente al pago de vacaciones, primas de servicios e intereses a las cesantías.

TERCERO: como consecuencia de la anterior declaración, se CONDENA a la empresa CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA "COMFENALCO", pagar a la señora ROSA ANGELICA LOPEZ BEDOYA, identificada con la cédula de ciudadanía N° 43.041.480, la suma de **\$1.638.175** a título de reajuste de cesantías.

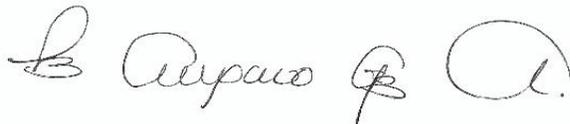
CUARTO. ORDENAR a COMFENALCO que sobre esta suma de dinero que se ordena pagar a la demandante a título de reajuste de cesantías **\$1.638.175**, se debe pagar indemnización por no pago de la totalidad de las prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la superintendencia financiera de Colombia, aplicados desde el 13 de diciembre de 2014.

QUINTO. ABSOLVER A la demandada Comfenalco de la pretensión de nivelación salarial, tal como fue explicado en la parte motiva de esta sentencia.

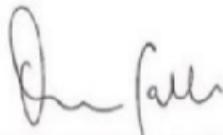
Sin costas en esta instancia, al no haberse causado. Al liquidarse las de primera se tendrá en cuenta la modificación a la condena.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Firma Digitalizada Para Actos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA