

**TEMA: RELACIÓN LABORAL-** Para que se pueda aplicar la presunción a la parte demandante le corresponde probar la prestación personal del servicio, además de los extremos temporales de la relación y el salario./

**HECHOS:** La parte demandante solicita se declare que, entre esta y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA, ESIMED S.A, existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el 01 de octubre de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2018, cuando terminó por causas atribuibles al empleador. El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por el Curador Ad- Litem de la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. - ESIMED S.A. y en consecuencia absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si entre la demandante SANDRA JANNETH LOZANO MOSQUERA y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, existió un contrato de trabajo, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitados en la demanda.

**TESIS:** En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.(...)Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la prestación personal del servicio con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.(...)En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras 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.”(...)Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación para efectos de desacreditar dicha presunción (...) Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando 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.

(...)Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa” (...), y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación “se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria.(...) Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la sana crítica y la libre formación del convencimiento (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que para el presente caso no se cumplen los presupuestos para tener por probada la relación laboral pretendida entre las partes, por lo siguiente: En primer término, debe indicarse que a la demandante le bastaba con demostrar la prestación personal del servicio en favor de la clínica Estudios e Inversiones Médicas S.A. - En Liquidación, para que en su favor operara la presunción de la existencia de un vínculo laboral, contenida en el artículo 24 del C.S.T.(...)Visto lo anterior se advierte que con la parte demandante para probar la prestación personal del servicio según las pruebas aportadas al proceso allegó, el contrato de prestación de servicios profesionales asistenciales suscrito entre las partes con fecha de inicio del 20 de febrero de 2017 al 30 de enero de 2018, (...), así como el otrosí al contrato a partir del 07 de febrero hasta el 07 de febrero de 2019 (...). También allegó se aportó copia de facturas de venta de los meses de mayo, junio, julio, y agosto de 2018, (...) y copia de formatos únicos para el reporte de horas.(...)En virtud de lo anterior atendiendo a la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T de que toda prestación personal del servicio se encuentra regida por un contrato de trabajo, debe precisarse que, conforme a las pruebas practicadas en el proceso, dicha presunción fue desvirtuada al haberse acreditado en el plenario que la demandante prestaba sus servicios con independencia y autonomía, esto es, que la relación que los vinculaba no estuvo precedida de subordinación o dependencia.(...)Así mismo, ha reiterado la Corporación en cita, que “... aunque por lo general, en los contratos de prestación de servicios el contratista desempeña sus actividades con sus propias herramientas, equipos o medios; lo cierto es que, bajo ciertas y particulares circunstancias es posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrolle en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad, necesarios para la ejecución de la labor encomendada” (...); siendo que, por la especialidad y especificidad del servicio prestado por la demandante, se considera admisible que los equipos médicos utilizados fueran de propiedad de la clínica, y que el servicio fuera prestado en sus instalaciones, ya que los pacientes pertenecían a la misma institución.

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA:19/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, diecinueve (19) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**

DEMANDANTE : SANDRA JANNETH LOZANO MOSQUERA  
DEMANDADO : ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA  
VINCULADOS : COLPENSIONES  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO  
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-07-2019-00311-02  
RADICADO INTERNO : 083-24  
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA  
ACTA NÚMERO : 135

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

Se reconoce personería a la Dra, NORTHEY ALEJANDRA HUÉRFANO HUÉRFANO como apoderada de Colpensiones según el poder de sustitución allegado por cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 75 y ss del C.G.P.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante solicita se DECLARE que, entre esta y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA, ESIMED S.A, existió un contrato de trabajo sin solución de continuidad desde el **01 de octubre de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2018**, cuando terminó por causas atribuibles al empleador. Que en consecuencia se condene al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales descritas así:

Concepto	2015	2016	2017	2018
Cesantías	\$2'780.000	\$8'712.000	\$4'243.000	\$2'719.333

<b>Intereses a las cesantías</b>	\$333.600	\$1'045.440	\$509.160	\$326.320
<b>Prima de servicios</b>	\$1'390.000	\$8'712.000	\$4'243.000	\$2'719.333
<b>Vacaciones</b>	\$2'780.000	\$4'356.000	\$2'121.500	\$1'359.666

Solicita además se CONDENE al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del CST; al pago de los salarios y prestaciones insolutas adeudadas por los meses de mayo hasta septiembre de 2018 de la siguiente manera:

- Mayo: \$4'743.000
- Junio: \$2'145.000
- Julio: \$5'391.000
- Agosto: \$5'911.000
- Total: \$18'190.000

Solicita que las condenas los intereses moratorios o la indexación de las condenas y el pago del reajuste de la cotización al fondo de pensiones conforme al porcentaje real.

Cómo fundamentos de hecho indica que la demandante, en su calidad de médico especialista en ginecología y obstetricia, se vinculó con la sociedad ESIMED S.A, mediante contrato de prestación de servicios el **01 de octubre de 2015**; que dicho vínculo tuvo prorrogas mediante el mismo tipo de contrato, sin que existiera solución de continuidad entre la finalización de cada convenio y el nacimiento de fuentes nuevas de obligación, compartiendo todas el mismo objeto y causa; que la demandante laboró hasta el **30 de septiembre de 2018** fecha en la que su empleador, de manera unilateral, terminó el contrato sin comunicación ni notificación alguna, dónde no le pagó la remuneración por los servicios prestados entre los meses de mayo a septiembre del 2018; que en el desarrollo de esos contratos la demandante debía cumplir horarios y turno de servicio en las instalaciones de la entidad, los cuales eran impuestos por el coordinador de turnos que supervisaba las labores; que la demandante cumplía órdenes, utilizaba prendas de vestir alusivas a la entidad demandada, utilizaba sus instalaciones, instrumentos y todos los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad los cuales eran puestos en disposición por la entidad demandada. Manifiesta que la demandante recibía una

remuneración por los servicios prestados y señala que en el contrato se estableció la imposibilidad de ceder citas sin autorización.

Asimismo, manifiesta que se pactó una remuneración de manera anual, dónde en el año 2015 al 2018 se pactó \$65.000 por hora, estableciendo además que por la necesidad de servicios los días domingo, festivos y horas nocturnas el valor era de \$72.000 hora, indicando que el cálculo del año 2015, 2016 y 2018 se realiza con base al del año 2017, por no haber contrato en los años referidos. Narra que, durante la vigencia del contrato, recibía una remuneración por horas efectivamente laboradas conforme al cuadro de turnos impuestos, dónde devengo en promedio:

- 2015: \$11'120.000
- 2016: \$9'504.000
- 2017: \$4'243.000
- 2018: \$4'078.999

### **CONTESTACIONES A LA DEMANDA**

A través del auto del 01 de abril de 2022 el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito ordenó el emplazamiento de la sociedad demandada y nombró curador ad litem (Expediente Digital 019).

El curador ad litem una vez notificado, dio contestación a la demanda pronunciándose sobre los hechos e indicando que no es cierto que la demandante se haya vinculado con la entidad en los términos expresados, precisando que se evidencia en los contratos aportados con la demanda que inició relación contractual el **20 de enero de 2017**; que no es cierto que no haya existido solución de continuidad, señalando que se evidencia prorrogación contractual desde el 07 de febrero de 2018 hasta el 07 de febrero de 2019; que no es cierto que se dieran las condiciones del artículo 23 del CST, argumentando que era un contrato de prestación de servicios, en el cual se indicó que la demandante debía afiliarse por cuenta propia al sistema integral de seguridad social, al igual que la prestación de servicio de manera autónoma e independiente. Frente a los demás hechos, indica que no le constan.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones argumentando que el contrato de prestación de servicios firmado por la demandante inició el 20 de enero de 2017 y reitera que la naturaleza del contrato era de prestación de servicios y

en sus cláusulas especificaba que la demandante debía realizar su propia afiliación al sistema de seguridad social y que prestaba sus servicios de manera autónoma e independiente. Propuso como excepciones la inexistencia de la obligación, prescripción, compensación y pago; la obligación de pago de aportes al sistema general de seguridad social en pensiones recae sobre el contratista; innominada; improcedencia de la indemnización por despido injusto y sanción moratoria; omisión de la afiliación por parte del empleador (fls. 01 al 017 del Expediente Digital 027).

**Colpensiones** dio respuesta a la demandada manifestando que no le consta ninguno de los hechos, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones y propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación demandada y falta de derecho para pedir, falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe, prescripción o caducidad de la acción, imposibilidad de condena en costas, y la innominada o genérica. (fls 182 a 188 del PDF 01).

En sentencia del 15 de septiembre de 2023 el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, **DECLARÓ** que entre la señora **SANDRA JANETH LOZANO MOSQUERA**, en calidad de trabajadora y la sociedad **ESIMED S.A.**, en calidad de empleadora, existió una relación laboral subordinada regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el **01 de octubre de 2015 y 30 de septiembre de 2018**, en forma continua e ininterrumpida, la cual finalizó por causas atribuibles al empleador.

**CONDENÓ** a la demandada **ESIMED S.A.**, a reconocer y pagar a la demandante los siguientes conceptos:

a) Por concepto de salarios de 2018, la suma total de \$18.190.000

Mayo \$4.743.000  
Junio \$2.145.000  
Julio \$5.391.000  
Agosto \$5.911.000

b) Para el año 2015:

Por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$2.780.000  
Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$333.600  
Por concepto de primas de servicios la suma de \$1.390.000  
Por concepto de vacaciones la suma de \$1.390.000

c) Para el año 2016

Por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$8.712.000  
Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$1.045.440  
Por concepto de primas de servicios la suma de \$8.712.000  
Por concepto de vacaciones la suma de \$4.356.000

d) Para el año 2017

Por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$4.243.000  
Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$509.160  
Por concepto de primas de servicios la suma de \$4.243.000  
Por concepto de vacaciones la suma de \$2.121.500

e) Para el año 2018

Por concepto de auxilio de cesantías la suma de \$2.719.333  
Por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$326.320  
Por concepto de primas de servicios la suma de \$2.719.333  
Por concepto de vacaciones la suma de \$1.359.666

f) Por concepto de indemnización por despido injusto la suma de \$10.614.166

Sumas que deberán ser indexadas desde el 01 octubre de 2018 día siguiente a la terminación de la relación laboral y hasta el día del pago efectivo.

CONDENÓ a la sociedad **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A ESIMED S.A**, a reconocer a la demandante, por concepto de indemnización por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo del artículo 65 del c.s.t., el valor de un día de salario por cada día de retardo en el pago, a razón de **\$65.000** pesos diarios, último salario diario devengado por la trabajadora desde el **01 de octubre de 2018**, día siguiente en que terminó la relación laboral, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor, y precisó que 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 verifique.

CONDENÓ a la sociedad **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A ESIMED S.A**, a reconocer a la demandante, por concepto de sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo, del art. 99 de la ley 50 de 1990, el valor de un día de salario por cada día de retardo en el pago, a razón de **\$65.000** pesos diarios, último salario diario devengado por el trabajador desde el **01 de octubre de 2018**, día siguiente en que terminó la relación laboral, hasta día del pago efectivo.

CONDENÓ a la sociedad **ESTUDIOS E INVERSIONES MEDICAS S.A ESIMED S.A**, a reconocer a favor de la demandante, los aportes a la seguridad social en pensiones, con destino al fondo que se encuentre afiliada la demandante, **COLPENSIONES**, o a la que se encuentre activa al momento de realizar el pago, por los extremos temporales anunciados, pago que deberá realizar la empleadora directamente al fondo de pensiones.

Posteriormente el proceso llegó a esta Corporación en el grado de consulta a favor de Colpensiones por lo que en diligencia del 13 de diciembre de 2023 se dispuso lo siguiente:

**“PRIMERO: DECLARAR** de manera oficiosa la nulidad constitucional de la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, ordenando a la juez de primera instancia que emita una providencia debidamente motivada con la valoración real y efectiva de todas las pruebas obrantes dentro del proceso de cara a las pretensiones pretendidas en la demandada, y donde se cumpla con una carga argumentativa suficiente que permita a las partes ejercer el derecho fundamental al debido proceso y el derecho de contradicción y defensa.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia”

Ante lo anterior el juzgado mediante auto del 31 de enero de 2024, ordenó cumplir lo resuelto por el superior y fijó fecha para audiencia pública consagrada en el artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social para el 18 de marzo de 2024, a las 02:00 pm.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 18 de marzo de 2024 el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por el Curador Ad- Litem de la sociedad ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A. - ESIMED S.A. y en consecuencia ABSOLVIO a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la señora SANDRA JANNETH LOZANO MOSQUERA.

CONDENÓ en costas a cargo de la demandante, y fijó como agencias en derecho en favor de la parte demandada en la suma de un salario mínimo mensual legal vigente, que para el año 2024 equivale a \$1.300.000, distribuidas en partes iguales entre ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS S.A ESIMED S.A. y COLPENSIONES.

## **RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la anterior decisión **el apoderado de la parte demandante** interpuso recurso de apelación manifestando que este comparte el criterio de interpretación que tuvo el juzgado en la primera sentencia antes de que se declarara la nulidad y menciona que al igual que en este proceso está llevando alrededor de 15 o 20 más en los que no se ha desconocido la existencia del contrato de trabajo, y precisa que no existe duda alguna en ninguno de los acápites probatorios de que la trabajadora prestó el servicio en su condición de médica especialista y que desarrolló este bajo criterio de subordinación en la medida en que tenía una dependencia absoluta en cuanto a que las instalaciones era de la demandada los pacientes que debía atender eran directamente presentados por el empleador no podía atender consultas particulares dentro de las instalaciones de la demandada, y que también se probó la retribución económica disimulada en honorarios del contrato de prestación de servicios.

Indica que los tres elementos del contrato de trabajo están claramente establecidos y no existe duda de que cumplía con horario independiente de que para que ese horario funcionara de manera clara podía indicar previamente cuáles eran las horas que tenía destinar o que podía facilitar para que el coordinador preparara el horario de trabajo, y que eso no quita o no va en desmedro de la subordinación, y por el contrario, es un elemento que demuestra que era el coordinador el encargado de determinar el momento oportuno y cómo lo tenía que hacer.

Agrega además que es bastante subjetivo el análisis de la prueba pues indica que si se analiza el fallo que el despacho había proyectado en la etapa inicial es la misma prueba, y no existe modificación en la misma y esta había llevado a la conclusión clara de que existía un contrato de trabajo, pero por el contrario, cuando el tribunal hace una revisión de una perspectiva diferente de la prueba arrojada llega a una conclusión contraria, y por ello dice que el tribunal no pretendía la revocatoria de la sentencia sino que lo que buscaba era que frente a ciertos elementos probatorios que fueron aportados o que no fueron allegados con suficiencia, fuesen de algún modo tenidos en cuenta porque la prueba no era suficiente pero no hasta el punto de revocar la sentencia pues indica que eso va en contra de la naturaleza misma de la prestación del servicio, de la subordinación y el salario.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

**Colpensiones** allega escrito de alegatos manifestando que considera que no se encuentran satisfechos la totalidad de los presupuestos procesales que conlleven a convocar a Colpensiones para resistir esta clase de pretensiones, esto es, la calidad para ser parte en el proceso, por cuanto la Administradora Colombiana de Pensiones no ha dado lugar a la situación que hoy se tramita judicialmente, es totalmente ajena a las relaciones contractuales y jurídicas que eventualmente hayan existido entre las verdaderas partes en contienda, esto es, entre la señora Sandra Janneth Lozano Mosquera y el empleador Estudios E Inversiones Médicas S.A Esimed S.A, habiendo por tanto, una falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que, las entidades administradoras carecerían de título legal para promover trámite alguno contra los empleadores omisos, por cuanto no sería jurídicamente viable cobrar cotizaciones respecto de un trabajador que no pertenece al sistema de seguridad social por no existir afiliación o por la falta de reporte de la novedad de ingreso por parte del empleador como evidentemente ocurrió en el caso que nos ocupa. Que, en ese orden de ideas, será responsabilidad del empleador efectuar el pago de los periodos en los que no afilió a los trabajadores, previa solicitud ante COLPENSIONES del cálculo actuarial. Partiendo de lo mencionado solicita se confirme la sentencia de primera instancia por encontrarse ajustada a derecho.

La parte demandada solicita se confirme la sentencia de primera instancia indicando que dentro del presente proceso obra copia de un contrato por el cual la demandante prestó los servicios a través de la modalidad de prestación de servicios regidos por las cláusulas que lo comprenden, entre las cuales se registra la prestación de servicios profesionales a asistenciales como médico ginecobstetra en la clínica y sedes de atención que le indicaba la empresa ESIMED para la prestación de este servicio de salud desde el 20 de febrero de 2017 al 30 de enero de 2018.

Que además dentro del presente contrato, en el cual guardó conformidad la demandante, se especificó que por su cuenta debía afiliarse al sistema integral de Seguridad Social, así como prestar el servicio de forma autónoma e independiente por lo que no hay lugar a imponer condena alguna en contra de la demanda ESIMED, respecto del contrato de trabajo sin solución de continuidad que se reclama.

Que se debe tener en cuenta que la demandante en su interrogatorio, dijo que el contrato que tenía con ESIMED también lo alternaba con otros contratos y que en razón a ello debía presentar las disponibilidades de turnos a los cuales

podría asistir para cumplir con este contrato, razón por la cual, no tenía exclusividad directa de prestación de servicios con ESIMED y también quedó en evidencia que no existía una subordinación como se señala en la demanda, en primer lugar, porque ESIMED le respetaba los turnos que se le asignaban y lo que sí quedó claro es que si se presentaba algún tipo de urgencia o novedad con los demás compañeros que no podrían asistir, se le podría asignar un turno diferente pero bajo su consentimiento, más no como una imposición por parte de la empresa, que a través de la declaración que rindió la demandante, se tiene en cuenta que no había una subordinación real, que a su vez si no podía faltar algún tipo de turno solo debía reportar a su coordinador para que la empresa tuviese el conocimiento de que no podría asistir.

Que además era ella la persona encargada de asignar sus propios horarios, quien organizaba su propio trabajo, de manera que pudiese prestar otros servicios o asistir a algún tipo de eventos académicos como así lo manifestó en su declaración. Por lo anterior al no haberse demostrado la existencia de la relación laboral, la subordinación y el salario solicita se confirme la sentencia de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si entre la demandante SANDRA JANNETH LOZANO MOSQUERA y la sociedad demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA EN LIQUIDACION, existió un contrato de trabajo, y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitados en la demanda.

Por lo anterior se abordará el problema jurídico en el siguiente orden:

#### **1. De la existencia y prueba de la relación laboral.**

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”, 2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la **prestación**

**personal del servicio** con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, **además de los extremos temporales de la relación y el salario**; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras 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.” (Subraya intencionales de la Sala)*

Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, **debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación** para efectos de desacreditar dicha presunción., tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias de la CSJ SL 1905/18, SL 6868/17, SL 878/13 y 42167 del 06/03/12, y en reciente sentencia SL1233 del 06 de abril de 2022, SL 1179 del 05 de abril de 2022.

Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, y los extremos de la misma para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demostrando 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 SL365 de 2019.

Respecto a este elemento esencial del contrato, en su más moderno significado, se ha entendido que es una potestad del empleador de someter al trabajador “a la esfera organicista, rectora y disciplinaria de la empresa” (Tomás Sala Franco, Derecho del Trabajo, 8ed., 1994, pág. 181), y como tal se deduce, en las más de las veces, de actos que implican el ejercicio real de estas potestades; y en palabras de la Sala Laboral de la CSJ, la subordinación “se expresa a través de tres potestades del empleador: la directriz, la reglamentaria y la disciplinaria” (Rad. 8476; sent. del 24 de octubre de 1996 - resalta la Sala-).

De suerte que alrededor de la subordinación gira la fundamental distinción para determinar si un contrato está regido por las leyes laborales, en contraposición con los estatutos civiles, comerciales o solidarios.

Sin embargo, debe advertirse que **la prestación del servicio debe encontrarse debidamente demostrada** tal y como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 672 de 2023, en la que al respecto indicó:

*“En ese orden, a esta Sala de la Corte le corresponde definir, si el juez de alzada erró al considerar que las pruebas incorporadas al plenario, eran insuficientes para tener por demostrada existencia de un verdadero contrato de trabajo entre partes, de suerte que no procedía la condena al pago del cálculo actuarial.*

*Para ello, importa recordar que en temas como el que ahora llama la atención, se ha ilustrado que quien alega su condición de trabajador y acredita la prestación personal del servicio, le asiste una ventaja probatoria consistente en que se presume la existencia de la relación laboral, correspondiéndole entonces al demandado destruir la presunción de que trata el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo, demostrando de que la labor se realizó en forma autónoma, independiente y no subordinada.*

*En ese orden, surge manifiesto que **no le asiste razón al demandante cuando pretende derivar de su simple afirmación impositiva de haber laborado al servicio de la accionada, sin que acredite la real y efectiva prestación personal del servicio, el que se imponga la presunción del referida, y por ende, la obligación de desvirtuarla a quien se señala como supuesto empleador.**” (Resalto de la Sala)*

Partiendo de lo anterior es claro que para que se pueda aplicar la presunción del artículo 24 del C.S.T, a la parte demandante le corresponde probar la prestación personal del servicio, **además de los extremos temporales de la relación y el salario.**

En orden de lo mencionado se procede a realizar un recuento de las pruebas practicadas dentro del proceso con la finalidad de determinar si se demostró o no la pretendida relación laboral.

La parte demandante aportó como pruebas documentales las siguientes:

- Contrato de prestación de servicios Nro 694 suscrito con la demandada ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA hoy en liquidación, con fecha de inicio del 20 de febrero de 2017, al 30 de enero de 2018, para prestar el servicio de medico ginecobstetra (fls 17 a 19 PDF 01).
- Otrosí al contrato donde se extiende el mismo hasta el 07 de febrero de 2019, (fls 20 PDF 01).
- Formato único para reporte de horas, facturas de venta y constancias de pago de la seguridad social, (fls 20 a 48 PDF 01)
- Copia de cuadros de turnos, (fls 49 a 109, PDF 01)

Así mismo se recibió el interrogatorio de parte de la demandante quien manifestó que venía laborando para la clínica, antes llamada SALUDCOOP, y de un momento a otro le cambiaron la razón social y a partir del 01 de octubre de 2015 ya comenzó contacto con ENSIMED, en la clínica Juan Luis Londoño de la fe, que estaba en la oriental y después en la clínica de la 80, y precisó que **se vinculó a través de contrato de prestación de servicios**, y que ella misma pagaba la seguridad social para poder prestar el servicio y porque era un requisito para que le pagaran las facturas.

Que las labores que le tocaba realizar eran las propias de la especialidad, le tocaba atender consulta, atender el servicio de urgencias, realizar cirugías electivas, consulta y cirugía, y la parte de atención de cirugías urgentes cómo cesareas y atención de partos.

Dijo que el **horario era variable**, las asignaciones de ellos por lo regular se hacen en turnos de seis, doce o a veces dieciocho horas, según la asignación del cuadro de turnos, y que el horario era establecido por un coordinador de turnos que tenía la entidad **según la disponibilidad que ella enviara**; agrega que por lo regular los médicos trabajan en varias instituciones, por lo que se pasa un informe de disponibilidad con la que se organizaban los horarios, disponibilidad esta que tenía que ser pasada mes a mes por la demandante.

Indica que los pagos de las cuentas de cobro se los hacían mensualmente, y acepta que también estuvo trabajando en esos mismos tiempos con contratos de prestación de servicios con el Hospital Marco Fidel Suarez, donde hacía turnos a través de un contrato con una cooperativa, y después renunció al Marco Fidel, y se vinculó con MEDIMAS, también con un contrato de prestación de servicios.

Dijo que trabajó con ESIMED, hasta finales de septiembre de 2018, que fue cuando cerraron la Clínica de las Vegas, que fue la que en ese momento estaban prestando el servicio para los usuarios de MEDIMAS, CAFESALUD.

Menciona que se le respetaba la disponibilidad de turnos pero que en algunas eventualidades debía cubrir contingencias como cubrir el turno de algún compañero, y que no llegó a recibir llamado de atención o sanción durante la relación con ESIMED.

Respecto a los salarios adeudados indicó que no recuerda bien si fue a partir de junio o de julio que le dejaron de pagar el 100% de los honorarios, que primero trabajó en la clínica de la oriental y luego en la 80, donde empezó en enero o febrero de 2018, que eran 25 o 30 ginecobstetras y todos tenían contratos de prestación de servicios,

Indica que Carlos Alberto Rebolledo quien también era ginecobstetra fue su compañero en la clínica de la 80, comentando que lo conoció cuando llegó a la clínica; que fueron compañeros, colegas, y que en algún momento él señor Carlos llegó a ser coordinador del grupo de ginecólogos, por lo que hacía el cuadro de turnos **según la disponibilidad que se le indicara**.

Luego se le pregunta, ¿Usted tenía la posibilidad de no pasar disponibilidad para una época? ¿porque iba a hacer un viaje, o iba a trabajar en otro lugar en ese momento?, y respondió: “Sino que cuando trabajaba en otro lugar, yo lo que hacía era que no trabajaba los mismos días, por ejemplo, para el otro lugar tenía asignado, por ejemplo, lunes y jueves. Entonces me podían organizar turnos en los dos días que tenía libre. Si en algún momento tenía que hacer un viaje, lo que hacía era que decía: **por favor no me pongan turno en estas fechas, sino a partir de estas**. Pues, digamos que se podía organizar un poquito el tema del turno, porque para ir a un congreso o un viaje que uno necesitaba, digamos que los otros compañeros cubríamos lo que faltaba, y más como me cubrían a mí cuando yo pasaba, digamos, un periodo que por alguna razón no iba a asistir”.

Así mismo se recibieron los testimonios de las siguientes personas quienes en su orden manifestaron lo siguiente:

**CARLOS ALBERTO REBOLLEDO LÓPEZ**, testigo de la parte demandante indicó que también tiene proceso en contra de ESIMED con sentencia a su favor, que conoció a la demandante cuando ella ingresó en la clínica de la 80 a trabajar, porque la empresa ESIMED tenía dos sedes, ella era de la sede del centro y el testigo de la sede de la 80 y que cuando cerraron definitivamente la clínica del centro la demandante empezó a trabajar en la 80 **en enero del 2018.**

Que ejercía la función de ginecóloga, según la asignación del cuadro de turnos, ya fuera que trabajar en el día, trabajar en la noche. Respecto a la asignación de turnos indico que ellos **pasaban una disponibilidad de las horas** que podían hacer, **porque había gente que trabaja en varias partes.** Y había un coordinador, que era un compañero de ellos, el que de acuerdo a esta disponibilidad elaboraba el cuadro de turnos, y ya cuando se tenía completo el cuadro se enviaba a todos los compañeros.

Que si algún especialista no estaba en capacidad de cumplir el turno asignado **directamente no había una consecuencia** precisando que si no podía ir debía llamar inmediatamente al coordinador, era el que tenía que tratar de cubrir ese turno ya sea llamando a otros compañeros o en últimas ya le tocaba ir a hacer el turno, sino se podía, o cancelar alguna agenda o mover las asignaciones para poder cubrir ese turno mientras llegaba alguien.

Dijo que a los coordinadores les pagaban una remuneración adicional de 6 horas, y agregó que los médicos especialistas **podían definir su disponibilidad**, entregarla al coordinador y **el coordinador se tenía que ceñir a la disponibilidad que entregaba el médico.**

Indicó respecto a los uniformes que utilizaban para prestar el servicio que generalmente para entrar a sala de partos tenían que entrar con ropa especial, ropa quirúrgica que tiene el logo de la empresa, pero sino tenían cirugía podían estar con otra ropa diferente a la de la empresa.

Que podían ser reemplazados por otro médico de la clínica, pero no podían llevar otra persona de afuera para que los cubriera,

Indica que los elementos de trabajo necesario para sus labores eran administrados directamente por la clínica. Comentando que tenían el ecógrafo; que en cirugía brindaba todo el material necesario; los consultorios tenían tensiómetros, computadores y agrega que no tenían que llevar nada para trabajar en la clínica.

Luego se le pregunta, ¿Los médicos ginecobstetras, como usted y la demandante, tenían reuniones periódicas con la gerencia o con la coordinación médica para analizar casos como la muerte de un neonato o algo grave que se hubiera presentado durante la prestación del servicio?, a lo que respondió: “Sí, claro. Siempre la clínica tenía que hacer los análisis de las morbilidades maternas o mortalidades perinatales, pero generalmente a esas reuniones iba el coordinador o se asignaba algún ginecólogo para que fuera, también tocaba a veces ir a reunión con la CEB o la secretaria de salud para los casos más complicados, entonces siempre se designaba un ginecólogo porque tocaba ir alguien a representar. Sino puede ir el coordinador, iba el uno u otro o el que estaba relacionado con el caso que se estuviera tratando”.

Que las ordenes las daba la gerencia, y que les pagaban por horas cuando pasaban las facturas para el cobro,

**SOATH ESTEFANI CALLE CALLE**, testigo de la parte demandante indicó que es ginecobstetra y conoció a la demandante **desde enero de 2018** porque era su compañera de trabajo en la clínica de la 80, que los pagos por parte de ESIMED los hacían mensual con una cuenta de cobro que hacían de acuerdo a las horas laboradas presentando para ello las planillas y el soporte del pago de la seguridad social, y que como trabajaban en otras partes tenían que cumplir en Esimed como mínimo 120 horas mensuales, si no podían trabajar esas 120 horas la consecuencia era que los amenazaban con no renovarles el contrato, para el desarrollo de la labor recibían instrucción que les mostraron el horario de trabajo, el sistema de la historia clínica, les hacían firmar que habían recibido unas batas, y tenían asignados diferentes roles dentro de su profesión, a veces en urgencias, otras veces en cirugía, otros días en atención de pacientes en sala de partos, entre otros.

Dijo que la demandante nunca recibió llamados de atención, dijo que Jaime Cárdenas era el coordinador médico de todos los especialistas, pero indicó que hubo dos compañeros de trabajo a quienes les hicieron llamados de atención.

Que el turno lo tenían que hacer directamente de acuerdo a la asignación del cuadro de turnos, y si no podían ir tenían que avisar al coordinador para que fuera reemplazado por un compañero. La programación de los turnos era según la disponibilidad de las horas que los médicos pasaban y ya el Dr, Rebolledo realizaba el cuadro de turnos con las disponibilidades que pasaban. Esimed les dio unas batas blancas y cuando trabajaban en el área quirúrgica tenían que utilizar la ropa de allá, y que los implementos médicos eran todos de la clínica.

No sabe si la demandante fue enviada como ella a las reuniones a la dirección seccional de salud cuando existía muerte de un neonato y de una materna.

Partiendo de lo anterior, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que para el presente caso no se cumplen los presupuestos para tener por probada la relación laboral pretendida entre las partes, por lo siguiente:

En primer término, debe indicarse que a la demandante le bastaba con demostrar la prestación personal del servicio en favor de la clínica Estudios e Inversiones Médicas S.A. - En Liquidación, para que en su favor operara la presunción de la existencia de un vínculo laboral, contenida en el artículo 24 del C.S.T.

Visto lo anterior se advierte que con la parte demandante para probar la prestación personal del servicio según las pruebas aportadas al proceso allegó, el contrato de prestación de servicios profesionales asistenciales suscrito entre las partes con fecha de inicio del **20 de febrero de 2017 al 30 de enero de 2018**, (fls 17 a 19 PDF 01), así como el otrosí al contrato a partir del 07 de febrero hasta el 07 de febrero de 2019, (fls 20 PDF 01). También allegó se aportó copia de facturas de venta de los meses de mayo, junio, julio, y agosto de 2018, (fls 22 y ss PDF 01) y copia de formatos únicos para el reporte de horas.

Respecto a las facturas de venta y la copia de los formatos únicos para el reporte de horas precisa la Sala que dichos documentos no ofrecen credibilidad alguna con miras a probar la prestación personal del servicio pues los mismos no tienen ningún sello de recibido, firma, o logo de la sociedad Esimed.

Respecto a la prueba testimonial practicada se advierte que la misma tampoco es suficiente y clara para tener por demostrada la prestación personal del servicio **en los extremos pretendidos en la demanda** pues nótese como los dos testigos CARLOS ALBERTO REBOLLEDO LÓPEZ, y SOATH ESTEFANI CALLE CALLE manifestaron que conocieron a la demandante cuando ingresó a la laborar en la clínica de la 80 en enero de 2018, lo que indica que no tienen un conocimiento de la prestación personal del servicio de la demandante a favor de Esimed en fecha anterior a esta, y en razón de ello, concordado con los contratos de prestación de servicios obrantes en el expediente, se tendrá por demostrada dicha prestación solo a partir del 20 de febrero de 2017, al 30 de septiembre de 2018 fecha en la que le fue terminado el contrato según lo descrito en la demanda.

En virtud de lo anterior atendiendo a la presunción contenida en el artículo 24 del C.S.T de que toda prestación personal del servicio se encuentra regida por un contrato de trabajo, debe precisarse que, conforme a las pruebas practicadas en el proceso, dicha presunción fue desvirtuada al haberse acreditado en el plenario que la demandante prestaba sus servicios con independencia y autonomía, esto es, que la relación que los vinculaba no estuvo precedida de subordinación o dependencia.

Lo anterior por cuanto los testigos CARLOS ALBERTO REBOLLEDO LÓPEZ, y SOATH ESTEFANI CALLE CALLE, fueron claros en indicar que la demandante al igual que ellos, pasaban su disponibilidad a la clínica Estudios e Inversiones Médicas S.A. - En Liquidación; que los cuadros de turnos eran elaborados con base en los días que cada médico informaba como disponibles para trabajar en la clínica; que ellos, como médicos, podían trabajar en otro lado o incluso tener un consultorio privado siendo relevante en este punto hacer alusión a la confesión realizada por la demandante cuando indicó que también tenía otros contratos de prestación de servicios con el Hospital Marco Fidel Suárez de Bello y con Medimas. Debiendo agregar la Sala que, si bien es permitido la coexistencia del contrato y el trabajo independiente en la normatividad colombiana, es un indicio de la independencia que se tenía al prestar el servicio sobre la autonomía en su quehacer.

Así mismo indicaron los mencionados testigos que en caso de cualquier eventualidad de no poder asistir debían notificarle al coordinador para programar otro médico pero que **directamente no había una consecuencia**; y que ofertaban sus servicios pasando un cuadro **de disponibilidad** para que

fuera programado el cuatro de turnos en los días en que pudieran laborar, manifestaciones de las que se infiere que la demandante realmente tenía la autonomía e independencia para decidir en qué momento prestaría sus servicios en la clínica Estudios e Inversiones Médicas S.A. - En Liquidación.

Además de lo anterior cabe mencionar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene sentado que *“... si bien el cumplimiento de un horario es indicativo de la subordinación, tal hecho no hace concluir forzosamente la existencia de la subordinación cuando del análisis de otros medios probatorios el juzgador deduce que, en realidad, existió una prestación de servicios personales de carácter independiente y autónoma tal como se dijo recientemente en la sentencia SL8434-2014, en la que se dijo: “De otra parte, es menester señalar que es cierto que en nuestro sistema legal respecto de las relaciones laborales del sector privado, la existencia de un horario de trabajo, es un elemento indicativo de la presencia de subordinación, pero no necesariamente unívoco, concluyente y determinante, porque como lo ha explicado también la jurisprudencia de la Sala, la fijación del tiempo que ha de emplear quien presta el servicio en su actividad puede darse en otro tipo de relaciones jurídicas, sin que por ello se entiendan forzosamente signadas por la subordinación laboral” (CSJ SL14481-2014, reiterada, entre otras, en las sentencias SL11661-2015, SL3174-2018, SL2188-2020).*

En igual sentido, ha sostenido la CSJ en sentencia CSJ SL1439-2021, reiterada, entre otras, en la sentencia SL3345-2021 que *“Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación». Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución”;* encontrándose probado para el caso bajo estudio que la demandante definía las condiciones de ejecución de la prestación del servicio en tanto fijaba la disponibilidad y horarios para la atención, en su especial condición de médico ginecobstetra, y

si bien por tal calidad no estaba facultado para ceder o delegar el contrato si podía ser reemplazado por otro médico ante cualquier eventualidad.

Así mismo, ha reiterado la Corporación en cita, que “... *aunque por lo general, en los contratos de prestación de servicios el contratista desempeña sus actividades con sus propias herramientas, equipos o medios; lo cierto es que, bajo ciertas y particulares circunstancias es posible que esa actividad autónoma e independiente se desarrolle en las instalaciones del contratante, con elementos de su propiedad, necesarios para la ejecución de la labor encomendada*” (CSJ SL4143-2019, reiterada, entre otras, en las sentencias SL4347-2020, SL1767-2021); siendo que, por la especialidad y especificidad del servicio prestado por la demandante, se considera admisible que los equipos médicos utilizados fueran de propiedad de la clínica, y que el servicio fuera prestado en sus instalaciones, ya que los pacientes pertenecían a la misma institución.

En virtud de lo anterior, lo legal y pertinente será CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$325.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$325.000 por no prosperar el recurso de apelación interpuesto.

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-07-2019-00311-02  
Radicado Interno 083-24

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

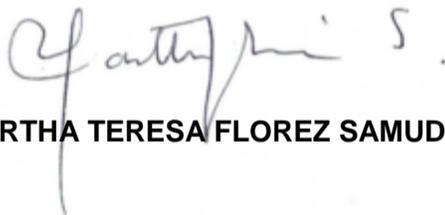
Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**  
**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: SANDRA JANNETH LOZANO MOSQUERA
DEMANDADO	: ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA
VINCULADOS	: COLPENSIONES
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-07-2019-00311-02
RADICADO INTERNO	: 083-24
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 20 de junio de 2024 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 20 de junio de 2024 a la 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO