



República de Colombia
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL

EDICTO

La secretaria de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, por medio del presente edicto notifica a las partes la sentencia proferida en el siguiente proceso:

**NÚMERO ÚNICO DE
RADICACIÓN:**

50001310500120150006802

DEMANDANTE:

LUZ STELLA MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

DEMANDADO:

SERVIMÉDICOS S.A.S., LUIS ALBERTO
FRANCO MORENO Y COOPERATIVA DE
TRABAJO ASOCIADO UNIÓN SALUD

**FECHA DE LA
PROVIDENCIA:**

10 DE ABRIL DE 2024

DECISIÓN:

REVOCA PARCIALMENTE SENTENCIA
APELADA, CONCEDE PRETENSIONES; SIN
CONDENA EN COSTAS

**MAGISTRADO
PONENTE:**

MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

El presente edicto se fija en el portal web de la Rama Judicial, en el espacio asignado a esta Secretaría, por el término de un (1) día hábil, hoy 16/04/2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Fecha desfijación: 16 de abril de 2024, 5:00 p.m.

(Firmado electrónicamente)

LIBIA ASTRID DEL P. MONROY CASTRO

Secretaria

Libia Astrid Del Pilar Monroy Castro

Firmado Por:

Secretaria

Sala Laboral

Tribunal Superior De Villavicencio - Meta

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **52ec8e93e357a7ac9f97442e902e3f793417fe90eb51c1a768b5cfe2e32c872f**

Documento generado en 15/04/2024 02:51:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE VILLAVICENCIO
SALA LABORAL**

**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador**

Radicación No. 50001310500120150006802

Villavicencio, diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE: LUZ STELLA MARTINEZ HERNÁNDEZ
DEMANDADO: SERVIMEDICOS S.A.S, LUIS ALBERTO FRANCO MORENO y
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNIÓN SALUD.
ASUNTO: RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

El Tribunal Superior de Villavicencio por conducto de la Sala Laboral, desata el Recurso de Apelación presentado por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Villavicencio, el 29 de septiembre de 2017, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

La parte demandante y accionada -SERVIMEDICOS S.A.S., presentaron alegaciones, atendiendo lo ordenado en auto del 18 de enero de 2024, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

La señora **LUZ STELLA MARTINEZ HERNANDEZ**, instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad **SERVIMEDICOS MEDICOS INTEGRALES DE SALUD LTDA** actualmente **SERVIMEDICOS SAS**, así como en contra del señor **LUIS ALBERTO FRANCO MORENO, HEREDEROS DETERMINADOS DE JORGE**

ENRIQUE RODRÍGUEZ MORENO (Q.E.P.D), LUCIA CONSUELO VAN STRAHLEN VALEST, JORGE ANDRÉS RODRIGUEZ representado por su madre LUCIA CONSUELO VAN, CAMILO RODRIGUEZ VAN STRAHLEN y ANA MARIA RODRIGUEZ VAN STRAHLEN en calidad de responsables solidarios y como llamada en garantía la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNION SALUD**, debidamente sustentada como aparece de folio 35-43 del expediente, con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos:

DECLARATIVAS PRINCIPALES:

1. **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo, con la sociedad **SERVIMEDICOS S.A.S.**, vigente entre el 01 de enero de 2004 y el 13 de diciembre de 2013, fecha esta última en la que el vínculo fue finalizado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.
2. **DECLARAR** la responsabilidad solidaria entre los convocados a juicio.

CONDENAS PRINCIPALES.

1. **CONDENAR** a los demandados de manera solidaria a pagar el trabajo suplementario diurno y nocturno, dominicales y recargo nocturnos.
2. **CONDENAR** al pago de la indemnización por terminación del contrato de manera unilateral y sin justa causa, por parte del empleador.
3. **CONDENAR** a la pasiva al pago de las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones.
4. **CONDENAR** al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., así como de la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 100 de 1993.
5. **CONDENAR** al pago de los aportes pensionales con destino a la administradora a la cual se encuentra afiliada.
6. **CONDENAR** a la pasiva a pagar los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que se causaron desde la terminación del contrato de trabajo hasta que se profiera sentencia definitiva, por no cumplir la entidad empleadora con la obligación establecida en el artículo 29, parágrafo 1 de la Ley 789 de 2002.
7. **CONDENAR** al pago de todas las deducciones no autorizadas que, se efectuaron durante la vigencia del vínculo laboral.

8. Costas procesales.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La sociedad **SERVIMEDICOS S.A.S** y el señor **LUIS ALBERTO FRANCO MORENO**, contestaron demanda mediante un mismo escrito, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, aduciendo que no celebraron ningún tipo de contrato con la demandante, sino que ella figuró como asociada de la cooperativa UNION SALUD, entidad que procedió a finalizar el vínculo, ante la ausencia de la cooperada en su sitio de trabajo. Propusieron las excepciones de falta de causa, prescripción, pago, cobro de lo no debido, pago, entre otras (folio 186-208).

El juzgado de origen mediante proveído del 29 de febrero de 2016, admitió el escrito de contestación presentado por **SERVIMEDICOS S.A.S** y el señor **LUIS ALBERTO FRANCO MORENO**. De igual manera aceptó el desistimiento que radico la accionante frente a la acción que invocó en contra de los herederos determinados e indeterminados del demandado **JORGE ENRIQUE RODRIGUEZ MORENO**. Finalmente, en el mismo proveído el A-quo, consideró procedente el llamamiento en garantía que realizara la sociedad **SERVIMEDICOS S.A.S.**, frente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNIÓN SALUD** (Folio 245).

La **COOPERATIVA UNION SALUD**, en su escrito de oposición adujo que la demandante figuró como asociada de la entidad, y que durante dicha relación pago los rubros legales que se causaron a su favor. Propuso entre otras las excepciones de falta de causa, prescripción, cobro de lo no debido y pago (folio 359-377).

Por auto del 27 de mayo de 2016, se tuvo por contestado el libelo introductorio por parte de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNIÓN SALUD** (Folio 378).

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 1º LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**, profirió sentencia el 29 de septiembre de 2019, en el siguiente sentido:

“PRIMERO: DECLARAR infundadas la tacha de sospecha propuesta por SERVIMEDICOS, por la parte demandada en general, respecto de

las declaraciones de YANETH LORENA HERRERA ROMERO y MARÍA JULIA GARCÍA SALGADO.

SEGUNDO: DECLARAR que entre LUZ STELLA MARTINEZ HERNÁNDEZ, como trabajadora y SERVIMEDICOS LIMITADA hoy SERVIMEDICOS S.A.S., en la de empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1 de enero de 2004 al 13 de diciembre de 2013, con los siguientes salarios, 2004: \$358.000; 2005: \$381.500; 2006: \$408.000; 2007: \$433.700; 2008: \$461.500; 2009: \$496.900; 2010: \$515.000; 2011: \$535.600; 2012: \$566.700 y 2013: \$589.500.

TERCERO: DECLARAR fundada la excepción de buena fe, parcialmente fundada la de pago, cobro de lo no debido, prescripción e enriquecimiento e infundadas la excepción de falta de causa e inexistencia de la obligación, por lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR a SERVIMEDICOS LTDA hoy SERVIMEDICOS S.A.S., a pagar a favor de LUZ STELLA MARTINEZ HERNANDEZ, las siguientes sumas de dinero, debidamente indexadas:

- \$4.718.563 por concepto de auxilio de cesantías.
- \$225.420 por concepto de intereses de cesantías.
- \$1.040.210, por concepto de primas de servicios.
- \$884.250 por compensación de vacaciones.

QUINTO: ORDENAR a SERVIMEDICOS LTDA hoy S.A.S., a realizar en favor de la demandante LUZ STELLA MARTINEZ HERNANDEZ, el pago de los aportes ante COLPENSIONES o al fondo Pensional que esta elija, por el tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2004 al último día del mes de mayo de 2009 y/o los demás periodos que haya dejado de cancelar que comprendan hasta el 13 de diciembre de 2013, con base al salario base de cotización el salario mínimo mensual legal vigente fijado para cada uno de los años.

SEXTO: CONDENAR en costas a SERVIMEDICOS LTDA hoy SAS y en favor de la demandante y de la llamada en garantía. Líquidense por secretaría.

SEPTIMO: ABSOLVER a la llamada en garantía, en atención a los fundamentos que exponen en la presente decisión.

OCTAVO: FIJAR la suma de \$800.000 y \$300.000 por concepto de agencias en derecho a cargo de la parte de Servimedicos y en favor de la parte demandante y de la llamada en garantía, respectivamente.”

NOVENO: ABSOLVER la sociedad demandada de las restantes suplicas de la demanda

DECIMO: LLAMAR a LUIS ALBERTO FRANCO MORENO, a responder solidariamente por las condenas impuestas hasta el límite de los aportes entre la sociedad SERVICIOS MEDICOS DE SALUD LTDA hoy transformada SERVICIOS MÉDICOS DE SALUD S.A.S

RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la anterior decisión, la parte demandante interpuso recurso de apelación, insistiendo que se debió emitir condena por trabajo suplementario o recargos, en la medida que de los cuadros de turno que incorporó al plenario, junto con las declaraciones rendidas por los testigos, se podía corroborar el horario de trabajo que le fue asignado. Considera que el hecho de que los testigos hubiesen indicado que en algunas ocasiones no la observaron en su lugar de trabajo, ello no conllevaba a la exoneración de los recargos, así mismo preciso que le correspondía a la entidad accionada en virtud del principio de la carga dinámica de la prueba, demostrar que la jornada de trabajo había variado como consecuencia de algún proceso disciplinario, amonestación o procedimiento.

Así mismo alegó que se debió emitir condena por indemnización por despido injusto, habida cuenta que en su concepto la entidad no probó la justa causa que alegó para finalizar la relación laboral, que por el contrario demostró las razones del incumplimiento de la pasiva en sus obligaciones, las cuales plasmó en la correspondiente renuncia.

Frente a la excepción de prescripción manifestó que esta no debió afectar ningún derecho laboral, como quiera que el citado fenómeno jurídico se debió computar desde el momento en que finalizó el contrato de trabajo, máxime cuando peticionó la compensación de las vacaciones, solicitud que solo podía ser invocada a la terminación del vínculo, en tanto los intereses sobre las cesantías, al ser una prestación que se causaba como consecuencia de la principal, corría la misma suerte de esta. Frente a los descuentos adujo que los mismos los efectuó servimedicos, al ser la entidad encargada del pago de nómina, sin que dicha entidad estuviese autorizada para ello.

Por último, afirmó que ninguna actuación de buena fe, se demostró por parte de la entidad empleadora para la exoneración de las indemnizaciones, más cuando fue evidente la subordinación que impartió, así como la entrega de elementos para la ejecución de las labores.

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FÁCTICO Y JURIDICO:

El problema jurídico se centra en determinar si hay lugar al pago de horas extras y recargo nocturno, así como a cancelar la indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, sanción por no consignación de las cesantías y descuentos. También, se habrá analizar si el fenómeno jurídico de la prescripción afectó algún derecho laboral.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En la instancia, no está en controversia que entre la señora **LUZ STELLA MARTINEZ HERNÁNDEZ** y la sociedad **SERVICIOS MEDICOS INTEGRALES DE SALUD S.A.S- SERVIMEDICOS S.A.S**, existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente, desde el 1 de enero de 2004 al 13 de diciembre de 2013, pues así se estableció en la sentencia de primera instancia, sin que exista reparo alguno frente a esta declaración. De igual forma se advierte que, no existe controversia, frente a la declaratoria de la responsabilidad solidaria.

Definido lo anterior, pasa esta Sala a analizar, previo a cualquier estudio de las súplicas invocadas la excepción de prescripción, para lo cual tenemos que los artículos 488 y 489 del C.S.T., en armonía con el art. 151 del C.P.L., regulan en su integridad lo atinente a la regla general de prescripción de los derechos laborales, indicando que las acciones derivadas de los mismos prescriben en tres años, contados a partir del momento en que la obligación se hace exigible. Término que se interrumpe por una sola vez por un lapso igual, con el simple reclamo del trabajador recibido por el empleador, sobre un derecho o una prestación debidamente determinados.

Frente al tema, nuestro máximo órgano de cierre en las sentencias SL 4222 de 2017 y SL 219 de 2018, expresó:

“En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: el primero, en lo correspondiente a los derechos regulados en ese cuerpo normativo y, el segundo, en lo que tiene que ver con el ejercicio de las acciones que emanan de las leyes sociales. Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el

simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual. De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la 'exigibilidad' de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta. La exigibilidad de la obligación apunta, adicionalmente, a su ejecución instantánea o a su desarrollo en un lapso de tiempo determinado o indeterminado, calificándose en la primera situación la obligación como de 'tracto único', en tanto que en el segundo caso como de 'tracto sucesivo'

Luego de lo anterior, es dable concluir que las acreencias laborales prescriben luego de transcurridos tres años desde su exigibilidad, definiendo nuestro máximo órgano de cierre que en tratándose de las cesantías, la exigibilidad de las mismas es a la finalización del vínculo, y no durante su vigencia (Sentencia Radicado 34393 del 24 de agosto de 2010, M.P. Luis Javier Osorio López), mientras que respecto de las restantes prestaciones sociales y de la compensación de vacaciones se debe sujetar a la regla general de los tres años, es decir, desde la causación del derecho y no a la finalización del vínculo:

*“...al no existir regla especial, la prescripción se rige por la regla general de 3 años, contados a partir de la exigibilidad de este derecho”. Distinto es, que “...de acuerdo con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute «de oficio o a petición del trabajador»; lo que significa que al finalizar dicho lapso el derecho es exigible.” “Paralelamente, ha de enseñar la Sala que la compensación judicial en dinero de las vacaciones no revive periodos vacacionales prescritos, como lo entendió el Tribunal, al ordenar la compensación de todas las vacaciones exigibles en vigencia del contrato de trabajo, sin tener en cuenta el fenómeno extintivo de las obligaciones. En rigor, las únicas exigibles a la terminación del contrato de trabajo son las vacaciones proporcionales (art. 1º L. 995/2005), **pues las causadas y exigibles durante su vigencia prescriben paulatinamente conforme a lo explicado en el párrafo anterior.** De acuerdo con lo expuesto, precisa la Corte **que la compensación en dinero de las vacaciones no impide aplicar el fenómeno de la prescripción frente a las vacaciones exigibles en desarrollo del contrato de trabajo, pues según las reglas generales de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los derechos laborales «prescriben en tres (3)***

años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible». (negrillas fuera de texto).

En este orden de ideas, no erró el juez de primera instancia en declarar probado el medio exceptivo precitado, respecto de las primas de servicios, intereses sobre las cesantías y vacaciones, que se causaron con anterioridad al 4 de febrero de 2012, en atención que la presentación de la acción ordinaria fue la que interrumpió el fenómeno jurídico, actuación que ocurrió el mismo día y mes de 2015, reiterando que el conteo de esta figura respecto de las citadas acreencias, fue en la medida que se iban causando durante la vigencia del contrato y no a la finalización, advirtiendo también que respecto de las vacaciones se incluyó las del año 2011, en atención al periodo de gracia.

TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS NOCTURNOS

Conforme deviene de lo consignado en el artículo 158 del C.S.T., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. Respecto de esta última, el artículo 161 del mencionado precepto jurídico, después de la modificación introducida por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, precisó que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. En otras palabras, la jornada de trabajo es aquella que corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de los parámetros fijados en el contrato de trabajo, el reglamento o convención, o en su defecto, en los límites establecidos en la ley para la jornada ordinaria. Por lo tanto, constituirá trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda la jornada ordinaria, o en su defecto, la que exceda la máxima legal.

Ahora, tratándose del reconocimiento judicial del trabajo desarrollado en días domingo y festivos, en jornada nocturna y trabajo extra o suplementario, la jurisprudencia especializada de manera clara ha venido insistiendo que es al trabajador demandante al que le corresponde la carga de demostrar con claridad, contundencia y precisión que efectivamente laboró en esos días y el tiempo exacto ocupado en dichas labores, en la medida que no les es dable al juzgador suponer o hacer inferencias para imponer condenas por tal concepto.

Frente al tema, en providencia CSJ, SL, 9 ago. 2006, rad. 27064, reiterada en sentencia SL1393-2022, la Sala de Casación Laboral precisó: “(...). *Es importante*

recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine (Subrayas fuera de texto).

Así mismo, en providencia CSJ SL3009-2017 indicó: *“No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada”.*

Deviene entonces de los precedentes jurisprudenciales traídos a colación, que no basta con afirmar de manera genérica que se ha laborado horas extras, dominicales y/o festivos y recargos, sino que es necesario arrimar las pruebas que acrediten la efectiva prestación del servicio, detallando los días y las horas; carga de la prueba que se encuentra en cabeza de la parte actora, para de esa forma ser consecuentes con el mandato previsto en el artículo 167 del CGP.

Así, realizadas las anteriores precisiones y al descender al asunto de marras, la demandante no demostró de manera concreta el trabajo suplementario y recargos reclamados, siendo necesario para acceder a su reconocimiento, conforme se reseña a continuación:

-Al analizar el libelo inicial, no se evidencia siquiera cual fue la jornada laboral asignada al demandante, en la medida que en el hecho 8 tan solo mencionó: *“El (la) demandante laboró, durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con el hecho anterior, horas nocturnas, dominicales diurnos y nocturnos, trabajo suplementario diurno y nocturno en días ordinarios y dominicales.”* Sin que haya descrito algún horario y la frecuencia del mismo, presupuesto que resultaba necesario para establecer si existía o no trabajo suplementario, así como los recargos.

-Por otra parte, el artículo 244 del C.G.P., prevé que: *“es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado, o cuando exista certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento. De igual manera, la Corte Constitucional en la sentencia SU 774 de 2014, describió: “Uno de los principales asuntos en relación con la valoración probatoria se centra en determinar la autenticidad de los documentos. Este concepto resulta absolutamente relevante en tanto en ocasiones, debido a su consecuencia valorativa, se confunde con el de originalidad. Por lo tanto, existe la posibilidad de que un documento a pesar de ser original carezca de autenticidad. **Un documento auténtico es aquel en el que existe total certeza en relación con la persona que lo elaboró, suscribió o firmó. Se ha establecido que “la autenticidad es un requisito que debe estar cumplido para que el documento pueda ser apreciado y valorado por el juez en lo que intrínsecamente contenga”.** La Sala concluye que su valor probatorio deberá ser establecido caso a caso de conformidad con la totalidad del acervo probatorio y de acuerdo con las reglas de la sana crítica.” (negrilla fuera del texto)*

-Atendiendo lo expuesto precedentemente, se evidencia que la demandante incorporó unos documentos bajo la denominación *“relación horas extras”*, que a renglón seguido describen la oficina de prestación del servicio, el nombre de la trabajadora y el mes, empero no se tiene certeza que dicho memorial hubiese sido elaborada por la entidad accionada o siquiera por la Cooperativa UNION SALUD, ya que no contiene firma, sello o algún logotipo, del cual se puede derivar que la pasiva fue el creador del mismo, es decir, carece de autenticidad (folio 16-32).

-A lo que se suma que dichas planillas, no prueban que la accionante efectivamente hubiese trabajado las jornadas asignadas a favor de la sociedad demandada, en consideración a que éstas simplemente relacionan una programación, mas no su ejecución.

-Adicionalmente, la demandante al absolver el interrogatorio de parte manifestó que con ocasión a una fractura que presentó, paso a desempeñar su jornada en el día, orden que fue impartida por su jefe, quien le entregó un documento debidamente firmado: *“las recibí por orden de la jefe Gloria, porque ahí fue cuando me cambiaron de turno que me fracture la mano, me cambiaron unos días de turno, entonces me pasaron al día, porque yo siempre trabajaba en la noche, entonces la orden la dio la jefe Gloria, me la dio a mí, me la paso por escrito, firmado por ella y todo.”*

-Lo descrito en líneas anteriores permite concluir que los documentos provenientes del jefe, sobre asignación y cambio de horario, estaban debidamente firmados, situación que no aconteció frente a las planillas que fueron allegadas con el escrito inicial, además no se tiene certeza en que periodos efectuó turnos en el día y que días en la jornada nocturna, más aún cuando el documento visible a folio 159, describe que a partir del 28 de octubre de 2013, el horario asignado a la demandante era de 6:00 am a 11:00 am y de 2:00 pm a 5:00 pm, es decir, no se denota que dicha jornada excediera la máxima legal.

-La testigo JANETH LORENA HERRERA, enunció que trabajó para servimedicos, entre el año 2002 y el 17 de diciembre de 2013, además adujo que desde el año 2004 al 2010, cumplió un horario de 7 de la noche a 7 de la mañana, tiempo durante el cual observó a la demandante desempeñar las funciones de aseo, empero de esta declaración no podemos derivar el presupuesto en mención, como quiera que solo describió un periodo, que lo fue del año 2004 al 2010, sin que se tenga certeza de los años posteriores, aunado a que la testigo aseguró que siempre visualizó a la demandante en la jornada nocturna, algo que resulta contradictorio con lo afirmado por la propia demandante, al haber indicado que durante un tiempo, estuvo en la jornada diurna, debido a una lesión; contradicciones que le restan credibilidad a sus afirmaciones, máxime si se tiene que la testigo no laboraba todos los días en el centro de salud, por lo que en si no conoció el horario asignado a la demandante durante todos los días de la semana.

-Igual situación acontece con la testigo, MARIA JULIA GARCIA, quien también trabajó en la compañía accionada desde abril de 1998 hasta el mes de diciembre de 2013, señaló que cumplió un horario de 7 de la noche hasta las 7 de la mañana, día de por medio, lo que descarta que haya tenido conocimiento de la jornada ejecutada por la actora durante todos los días de la semana, más si se suma que aseguró que la demandante siempre laboró en la noche, cuando tal como ya se mencionó, durante un periodo también desarrolló sus tareas en jornada diurna.

-Ahora el documento elaborado por la equidad seguros, de fecha 16 de octubre de 2009, establece que la demandante tuvo un accidente de trabajo el 2 de agosto de 2009, memorial que, al ser estudiado junto con la afirmación realizada por la demandante, referente a que, con ocasión a una lesión su jornada de trabajo fue

modificada pasando a diurna, es claro determinar de manera contundente que las manifestaciones realizadas por los testigos estaban alejadas de la realidad (folio 175).

Bajo la aplicación de la regla de la carga de la prueba, las pretensiones relacionadas con el reconocimiento y pago de trabajo en dominicales y festivos, recargos nocturnos y trabajo suplementario en días ordinarios y festivos, no tiene vocación de prosperidad, ya que no se acreditó de manera precisa qué domingos y días y/o jornadas con recargos y trabajo extra o suplementario fueron laborados por la demandante.

DESPIDO INDIRECTO.

Tenemos que según lo establecido por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, existen unas circunstancias que dan lugar a justa causa para la terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes.

A su vez, la norma mencionada en su párrafo prevé que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, ello con la finalidad que con posterioridad no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Igualmente se ha concluido desde antaño que, al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido y al empleador la justa causa en que se apoyó esa decisión, y para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato debe comprobar que existió una de las causales señaladas en la ley.

Por otra parte, frente al despido indirecto la Sala de Casación Laboral de la CSJ, en la sentencia con radicado n.º 44057 de 2018, se ha pronunciado indicando que éste se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.; es decir, cuando expone al trabajador a condiciones en las cuales no puede continuar con el desarrollo del contrato de trabajo o cuando provoca

su renuncia, y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del vínculo laboral para reclamar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a causas o motivos imputables al empleador:

“Para efecto de imponer esta condena, a más de las consideraciones expresadas en sede de casación, resulta pertinente recordar lo que de antaño ha adocinado esta Corporación en el sentido de que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde probarlos. Situación diferente acontece cuando el empleador es quien pone fin al vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador únicamente tiene el deber de probar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos allí señalados.”

A pesar de lo enunciado, no resulta dable acoger los argumentos de la recurrente para acceder a la súplica invocada, como quiera que no probó el hecho del despido, como tampoco demostró que la causal o motivo que conllevó a la terminación del vínculo laboral, fue la falta de pago de las acreencias laborales, habida consideración que el escrito que obra a folio 9, con la referencia *“terminación de mi contrato de trabajo con justa causa”* no fue entregado a quien en su momento fungió como empleador.

Lo anterior, como quiera que no existe material probatorio que permita determinar la entrega efectiva del documento para el 13 de diciembre de 2013, ello en la medida que el escrito carece de firma, sello, membrete o constancia de la empresa de correos, que denote el radicado en las instalaciones de la entidad empleadora.

A lo que se agrega que la testigo Janeth Lorena Herrera, afirmó que el contrato de trabajo de la demandante finalizó por renuncia efectuada por ella, porque no quiso acceder a una nueva forma de contratación ofrecida por la entidad: *“fue porque en los servicios paso lo mismo, nos querían hacer firmar un documento, como una nueva*

contratación sin saber pa´ donde, ni porque y todo el tiempo que teníamos que firmar ese contrato.” En igual sentido se pronunció la testigo MARIA JULIA SALGADO.

En este orden de ideas, al no quedar debidamente demostrado que la demandante hubiese para el momento en que finalizó el contrato, alegado como causal de terminación del vínculo, el incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador, no hay lugar a la precitada indemnización, y en esa medida se confirmara la absolución impartida por el A-quo.

DESCUENTOS

Nuestro estatuto laboral prohíbe de manera expresa la retención, deducción, descuento o compensación de valor alguno del salario, sin autorización escrita del trabajador u orden judicial, conforme lo prevé el artículo 149 modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que a la letra enuncia:

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS: El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.”

Adicionalmente el numeral 1º del artículo 59 del C.S.T., prohíbe a los empleadores: *“Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:*

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice”

Ahora, nuestro máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral ha sido enfática en afirmar que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dineros fruto del trabajo de los asalariados, sólo rige mientras se encuentra vigente la relación laboral, como quiera que a su finalización, la relación entre las partes regresa a la naturalidad de las normas puramente civiles o de la libertad contractual, siendo dable la compensación sin autorización del trabajador -SL868 de 2020-:

En este orden de ideas, señala la demandante que durante la vigencia del vínculo laboral SERVIMEDICOS S.A.S., le efectuó descuentos por créditos de libranzas, por seguros, aportes de socios, compensaciones, sin estar debidamente autorizada, empero dicha manifestación se quedó en una simple afirmación, toda vez que no obra dentro del plenario los desprendibles de nómina, que permitan corroborar la remuneración pagada mes a mes a la actora, así como las deducciones realizadas, más si se tiene que a folio 156, se incorporó una autorización firmada por la señora LUZ STELLA MARTINEZ, para efectuar descuentos de su sueldo, por concepto de un crédito financiero.

En esa medida al no demostrarse los supuestos descuentos efectuados por SERVIMEDICOS, circunstancia que además permitía determinar el valor de los mismos, no hay lugar despachar de manera favorable esta pretensión.

SANCION POR NO CONSIGNACION DE LAS CESANTIAS E INDEMNIZACION MORATORIA.

En efecto, tenemos que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece frente al pago de las cesantías, lo siguiente:

“Art. 99.- El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: ...3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.”

4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

Luego entonces, de conformidad con la normativa expuesta, la sanción enunciada, surge a la vida jurídica a partir del 15 de febrero de cada anualidad, en la medida que antes de ese día, el empleador debe consignar el valor liquidado del auxilio de cesantía, por lo tanto, si este no cumple con dicha obligación en la fecha señalada, la sanción enunciada empieza su vigencia.

Ahora, con fundamento en el numeral 4 del precepto jurídico ya transcrito, si a la terminación del contrato de trabajo, quedan saldos por pagar de cesantías y que no hayan sido entregados al fondo, las mismas deben ser canceladas directamente al trabajador. Pero desde este momento, la omisión del citado pago directo acarrea para el empleador la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. del T., de manera que ésta reemplaza la causada por la falta de consignación, es decir, que la sanción moratoria por la no consignación del auxilio de cesantía corre hasta la terminación del contrato.

El anterior argumento, tiene su sustento en lo manifestado por la Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL15097 de 2017, al precisar:

“La sanción moratoria establecida en la L. 50/1990, art. 99, se causa hasta la fecha en que termina el contrato de trabajo, en tanto a partir de esa data cesa la obligación de consignar la cesantía en un fondo, por cuanto lo procedente entonces es que el empleador efectúe el pago directamente al trabajador, junto con los demás salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

Luego, el Tribunal al prohiar la decisión del juez de primer grado, de imponer dicha sanción hasta que “el demandado realice el pago oportuno”, le hizo producir a la disposición efectos no queridos por el legislador, pues lo que ella persigue es sancionar al empleador que no ha consignado antes del 15 de febrero del año siguiente, el valor de la cesantía correspondiente al año o fracción del anterior, liquidada a 31 de diciembre, con el equivalente a un salario diario, desde el 15 de febrero, pero de ninguna manera más allá del fenecimiento del vínculo laboral.

Ahora frente a la indemnización moratoria, cabe señalar que el artículo 65 del CST, dispone que le corresponde al empleador la obligación de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones adeudas al término de la relación laboral salvo en los casos autorizados por la ley o convenidos por las partes, procediendo en caso de mora en su pago la imposición de una indemnización. De igual manera, señala que, si no existe acuerdo respecto al monto de la deuda o si el trabajador se niega a recibirla, la obligación se encuentra cumplida consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

A lo anterior se agrega, que la aplicación de las mencionadas sanciones no opera de forma automática, siendo necesario para su imposición analizar la conducta del empleador para determinar si actuó de mala fe al no cancelar los valores a los que estaba obligado, pudiendo alegar circunstancias que lo eximan de su pago. (Sentencia Radicación 34288 del 24 de enero de 2012 y SL1782 de 2020).

Así las cosas, se tiene que el A-quo, absolvió de las mentadas sanciones, con fundamento en que las partes tenían el convencimiento que el vínculo no era de carácter laboral.

Ahora, de tiempo atrás la Corte ha sentado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues es indispensable la verificación de «(...) *otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.*» (CSJ SL21922-2017, CSJ SL662-2013, CSJ SL21682-2017, CSJ SL14152-2017 y SL10414-2016).

Luego entonces, indica la entidad accionada en su escrito de defensa que, no suscribió contrato de trabajo con la accionante, sino que ella prestó los servicios a la entidad en virtud de un convenio de asociación que, firmó con la cooperativa llamada en garantía, alegato que no constituye una razón seria y atendible que conduzca a exonerarla de las sanciones, como lo enseñó la Sala de Casación Laboral, en la providencia SL3142-2021, por el contrario, a través de los precitados acuerdos, la

entidad buscaba ocultar que en realidad existía un nexo de trabajo, y así evadir los derechos laborales de la demandante, confeccionando una apariencia de legalidad tercerizando la labor, para así reducir las acreencias laborales en detrimento de la actora.

A lo que se suma que la trabajadora, es la parte débil de la relación y el hecho de que no objete la modalidad contractual y ofrezca su consentimiento para la suscripción de los convenios asociativos debido a la necesidad de lograr una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su núcleo familiar, descarta un comportamiento de buena fe por parte de la entidad.

De tal suerte, conforme se señaló, considera esta Sala que le asiste razón al recurrente, pues en el asunto examinado, no existen elementos de persuasión que permitan evidenciar que, la conducta del empleador fue provista de buena fe, toda vez que las razones dadas por la encartada lejos están de tenerse en cuenta para los efectos que alega, por lo que se emitirá condena por concepto de la sanción prevista en el artículo 99 de La Ley 50 de 1990.

De igual forma, las consideraciones expuestas sirven de fundamento también para proferir condena por indemnización moratoria, dado que para el preciso momento en que terminó el contrato, no se evidencia pago alguno de prestaciones sociales, como tampoco el demandado justificó dicha omisión.

Previo a efectuar las operaciones aritméticas, esta Sala debe precisar que como quiera que se declaró probada la excepción de prescripción, respecto de las acreencias causadas con anterioridad al 4 de febrero de 2012, solo hay lugar al pago de la sanción, por las cesantías causadas en el año 2011, cuya consignación se debió realizar a más tardar el 15 de febrero de 2012, mientras que las del año 2012, las cesantías debieron ser consignadas a más tardar el 15 de febrero de 2013, empero hasta última solo procederá hasta el 13 de diciembre de esa anualidad.

Lo anterior, como quiera que en tratándose de la sanción por no consignación de las cesantías, esta acreencia se hace exigible el 15 de febrero de cada año, por lo que a partir de allí, el trabajador cuenta con el periodo en mención para exigir su pago, y así lo ha dejado enunciado la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 609 de 2021: *“la sanción referida, es exigible a partir del vencimiento del plazo que tiene el*

empleador para depositar en cada anualidad dicha prestación social, es decir, desde el 15 de febrero del año siguiente al que correspondan las cesantías causadas.”

Realizadas las operaciones aritméticas, el demandado deberá pagar por la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ante la no consignación de las cesantías de los años 2011 y 2012, la suma de \$ 12.075.310

CONCEPTO	SALARIO	PERIODO	DIAS	TOTAL
CESANTIAS 2011	\$ 535.600,00	15 DE FEBRERO DE 2012 AL 14 DE FEBRERO DE 2013	360	\$ 6.427.200,00
CESANTIAS 2012	\$ 566.700,00	15 DE FEBRERO DE 2013 AL 13 DE DICIEMBRE DE 2013	299	\$ 5.648.110,00
				\$ 12.075.310,00

Mientras que la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T, tal como se mencionó, solo se causa una vez finalizado el vínculo laboral, es decir, a partir del 14 de diciembre de 2013, y hasta cuando se efectuó el pago de las prestaciones sociales, ello en consideración a lo expuesto en el parágrafo 2 del artículo 65 del C.S.T., teniendo en cuenta para ello una suma diaria de \$19.650.

En consecuencias los argumentos expuestos resultan suficientes, para revocar parcialmente la sentencia de primera instancia, para en su lugar emitir condena por indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías, al no haber encontrado esta Sala de Decisión, actuaciones que acreditaran la buena fe del empleador, para su exoneración.

COSTAS SEGUNDA INSTANCIA:

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO – SALA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE EL NUMERAL NOVENO de la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2017, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Villavicencio, para en su lugar **CONDENAR** a la sociedad demandada **SERVIMEDICOS S.A.S.**, a pagar a favor de la accionante **LUZ STELLA MARTINEZ**, la suma de \$ 12.075.310, por sanción ante la no consignación de las cesantías de los años 2011 y 2012, así como el pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T, a partir del 14 de diciembre de 2013 y hasta que se realice el pago de las prestaciones sociales, teniendo en cuenta para ello una suma diaria de \$19.650, según se expuso.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Ponente

DELFINA FORERO MEJÍA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:

**Delfina Forero Mejia
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta**

**Kennedy Trujillo Salas
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Villavicencio - Meta**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0ced7c70353b42c1045009c91316b10ba45ae5559dc731fbaaa0937a61863aab**

Documento generado en 10/04/2024 02:17:39 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>**