

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL****TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL****SENTENCIA 142**

(Aprobado mediante Acta del 15 de septiembre de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Clara Inés Ramírez Ruiz
Demandado	Caja de Compensación Familia Del Valle del Cauca Comfamiliar Andi-Comfandi
Radicado	76001310501020190002301
Tema	Contrato de trabajo
Decisión	<b>Confirmar</b>

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre del 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los **Magistrados María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño y Fabian Marcelo Chávez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver los recursos de apelación contra la sentencia 33 del 17 de febrero de 2023, proferida dentro del proceso ordinario promovido por CLARA INÉS RAMÍREZ RUIZ contra CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIA DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI.

**ANTECEDENTES**

Para empezar, la demandante pretende que se declare la existencia de un contrato a término indefinido entre, CLARA INÉS RAMÍREZ RUIZ y la entidad demandada CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI, en el periodo comprendido entre el 26 de Abril de 2005 al 03 de febrero de 2016, como consecuencia de ello, que se condene al pago de las prestaciones sociales relacionadas, es decir, auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas, indemnización por despido sin justa causa, indemnización

moratoria por falta de pago de las prestaciones sociales, indemnización por no consignación de cesantías, vacaciones, aportes a la seguridad social, a la indexación y costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, laboró para la entidad demandada por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales de medicina para laborar en atención pediátrica en consulta externa, urgencias y demás actividades médicas que le fueran requeridas en la Clínica Comfandi Tequendama, desde el día 26 de abril de 2005 hasta el día 3 de febrero de 2016.

Agrega que, en dicho contrato se encontraban expuestas funciones específicas que, según el dicho de la demandante, correspondían a un trabajador de tiempo completo con contrato laboral a tiempo indefinido, dado que estas eran propias de la entidad, como, prestar atención presencial y permanente durante las 24 horas de acuerdo con los turnos organizados por la Dirección Médica de la Clínica Amiga, atención presencial en consulta de urgencias a pacientes niños usuarios de planes complementarios de medicina prepagada, particulares y otros convenios, entre otras. Las anteriores funciones debían ser realizadas bajo las órdenes e instrucciones dadas por su jefe inmediato.

Además, alega que debía cumplir tanto con el turno que se estipulara para el servicio de hospitalización y servicios intrahospitalarios, como cubrir las urgencias pediátricas que se generaran garantizando la oportunidad de la atención. En el mismo sentido, tenía como obligación garantizar el reemplazo en sus ausencias haciéndose cargo de los honorarios generados por dichos reemplazos.

Concluye afirmando que, sus funciones como pediatra las realizaba en las instalaciones de la Clínica Comfandi Tequendama, posteriormente se desarrollaron en la Clínica Amiga y en la Clínica Comfandi Tequendama, utilizando todos los instrumentos y ambientes propios de dichas instituciones, y que debía cumplir con una hora de entrada y una de salida, así mismo la entidad demandada, citaba a los médicos de urgencias solicitando puntual asistencia y obligatorio cumplimiento con la finalidad de capacitarlos en procedimientos que debían realizar.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI, se opuso a las pretensiones argumentando que entre las partes no existió relación laboral, sino un contrato de naturaleza civil en donde no se constituyó el elemento de la subordinación, toda vez que la demandante, no tenía jefe directo, no recibía órdenes ni instrucciones, no cumplía jornada laboral ni horario y prestaba sus servicios con su autonomía profesional, ejerciendo su criterio médico y cumpliendo con los protocolos médicos y directrices generales que todo médico debe seguir conforme la *Lex artis*, más no con órdenes específicas respecto al desarrollo de la prestación del servicio, y adicionalmente, ese vínculo civil fue realizado de forma escrita determinándose su duración, por lo que no se puede pretender dar una indebida aplicación de la ley laboral en torno a los contratos verbales, para entender que el contrato civil es uno laboral a término indefinido. Además, afirma que la demandante actuó con plena autonomía profesional, técnica y directiva en lo referente a su conocimiento como profesional de la medicina con especialidad en pediatría.

Asimismo, alega que, en la prestación de ese servicio, la demandante decidía de qué forma realizaba la atención, auscultación del paciente, que exámenes o tratamiento ordenar al paciente y que diagnóstico emitir, por lo cual, nadie interfería o vigilaba la forma en como ella prestaba el servicio.

Respecto a las direccionamientos con relación al manejo desde el punto de vista administrativo, afirma que, no puede ello considerarse como una prueba de una presunta subordinación, toda vez que un contratista que presta un servicio, y más puntualmente, un servicio de salud, debe prestarlo conforme a las directrices administrativas de la Institución de Salud, pues dichas directrices se establecen para el cumplimiento de normatividad y regulación legal en salud que son de obligatoria observancia y para permitir el correcto funcionamiento de la prestación del servicio, y esas directrices administrativas no interfieren de forma alguna en la manera en cómo el profesional de la salud presta

su servicio, en este caso, de atención pediátrica en urgencias, pues nada de ello limitaba o condicionaba la forma en como el profesional de la salud revisaba al paciente, lo diagnosticaba y ordenaba el plan médica a seguir frente al diagnóstico dado, por lo cual, es evidente que la demandante prestaba su servicio con plena autonomía.

Propuso las excepciones de inexistencia de relación laboral o contrato de trabajo entre las partes por ausencia de subordinación, existencia de condición especial de Comfandi como IPS que la obliga a cumplir una serie de requisitos legales que no son indicativos de subordinación sino de coordinación para la prestación de los servicios contratados a la demandante, inexistencia de mala fe en la ejecución de los contratos de prestación de servicios suscritos entre Comfandi y la demandante, inaplicabilidad de los requisitos de los contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado en el ámbito del Derecho Laboral Privado, inexistencia de la obligación de pagar a la demandante prestaciones sociales e indemnización moratoria por no pago de las mismas, cobro de lo no debido, prescripción y compensación, excepción genérica.<sup>1</sup>

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 33 del 17 de febrero de 2023, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido respecto del reclamo de la pretensión referente al pago aportes a la seguridad social en salud, ARL y devolución de la retención en la fuente y parcialmente probada la de prescripción frente a todas las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral. Además, declaró, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Clara Inés Ramírez Ruíz y la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – Comfandi, en los periodos comprendidos entre el 26 de abril de 2005 y el 03 de febrero de 2016.

Como consecuencia de lo anterior, condenó a la entidad CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA

---

<sup>1</sup> 01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 531-535

COMFAMILIAR ANDI – COMFANDI a reconocer y pagar una vez ejecutoriada esta providencia, y en favor de CLARA INÉS RAMÍREZ RUÍZ, prestaciones sociales, que dividió en auxilio de cesantía por un valor de \$65.462.157, intereses las cesantías, \$2.626, prima de servicios, \$437.650, descanso remunerado \$32.732.579, indemnización por despido, \$64.947.260, sanción por no pago de intereses a las cesantías \$2.626 y sanción moratoria a partir del 3 de febrero de 2018 únicamente frente a los intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la Superfinanciera, sobre las prestaciones sociales aquí referidas.

Por último, condenó a Comfandi, a trasladar a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que encuentra afiliada la demandante, el respectivo cálculo actuarial del valor de los aportes a Pensión, de acuerdo con el salario real promedio devengado y por el tiempo en que prestó sus servicios como trabajadora a la citada entidad esto es, 26 de abril de 2005 y el 03 de febrero de 2016. Aclarando que en el evento de que la demandante como contratista haya sufragado esos aportes al sistema general de pensiones como trabajadora independiente, la demandada solo le cancelará a su favor el valor pagado por ella en exceso.

El Juez, para fundamentar la decisión, afirmó que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo bajo los preceptos del Artículo 24 del Código sustantivo, por tanto, quien la alegue en su favor tiene que demostrar la prestación personal de servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que el beneficiario de dicha prestación es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no existe el elemento subordinación.

El a-quo sostuvo que, la demandada no fue capaz de desvirtuar la presunción del artículo 24, que señala que toda la prestación de servicios está regida por un contrato de Trabajo, toda la documental en el asunto bajo estudio, está orientada a reforzar la existencia de la relación laboral alegada por la demandante.

Lo anterior, atendiendo al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas constitucionalmente, que señala que en caso de duda o contradicción entre lo escrito en el papel y lo realmente ejecutado en la realidad, se prefería esto sobre los formalmente.

Por último, el juez señaló que el material probatorio allegado al proceso evidencia la presencia de los vínculos contractuales surgidos entre el demandante y la demandada de carácter laboral y no de prestación de servicios, como quiera que la subordinación afloró en todo el proceso como elemento que distingue el contrato de trabajo de otra forma, de la relación contractual.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Por su lado, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación en lo que respecta al salario tenido en cuenta por el juez de primera instancia para liquidar los emolumentos laborales, toda vez que, en los *Otrosi*, se exponen los valores que recibía la demandante mensualmente por unas horas determinadas, aspectos que el juzgador no tuvo en cuenta. De igual forma, recurre la decisión, dado que considera no operó el fenómeno de la prescripción, lo anterior debido a que a pesar de que la terminación del contrato ocurrió el 3 de febrero de 2016, la doctora Clara Inés Ramírez presentó su demanda dentro del plazo de 3 años, específicamente el 16 de enero de 2019. Esto significa que ninguna de las prestaciones sociales o indemnizaciones deben considerarse como prescritas, ya que la demanda se presentó dentro del período legal establecido.

La apoderada de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación afirmando que la liquidación de las prestaciones sociales e indemnizaciones se realizó sobre valores errados, por lo cual tales sumas deben ser reliquidadas teniendo en cuenta las pruebas obrantes en el proceso.

Expresó que los *otrosi*, no deben ser tenidos en cuenta para determinar los factores salariales, toda vez que la demandante no trabajó la totalidad de las horas que se afirman, aunado a lo anterior solicitó tener en cuenta la totalidad de los testimonios recepcionados en audiencia debido a que, ellos dan cuenta como los pediatras en este caso, la demandante, eran quienes remitían la oferta de turnos.

Respecto a las costas solicita al Tribunal dar aplicación a lo establecido en el párrafo quinto del artículo 3 del Acuerdo, para que se abstenga de condenar en costas a la demandada o que la condena sea reducida parcialmente, lo anterior dado que la demanda prospero parcialmente.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia y se absuelva de las pretensiones incoadas.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Este despacho judicial, a través de auto No. 252 del 14 de marzo de 2023, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión. Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron escrito de alegatos.

### **COMPETENCIA DEL TRIBUNAL**

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandada y demandante, en aplicación del principio de consonancia.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

La Sala centra su estudio en determinar si entre CLARA INÉS RAMÍREZ RUIZ y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIA DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI existió un contrato de trabajo

del 26 de abril de 2005 al 03 de febrero de 2016. En consecuencia, si hay lugar a impartir condena por las acreencias laborales pretendidas.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 establece que para que exista un contrato laboral deben concurrir los tres (3) elementos esenciales a saber: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración como contraprestación por el servicio prestado, y una vez reunidos “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”, precepto que desarrolla el principio de la realidad sobre las formas, también consagrado en el art. 53 Constitucional.

Así mismo, el artículo 24 *ibídem* establece que: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*”, y sobre esta presunción quien la alegue en su favor debe demostrar la prestación personal del servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que a la contraparte es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no se configuran los elementos del contrato de trabajo.

Atendiendo a lo anterior, esta presunción legal opera a favor del trabajador, por consiguiente, demostrada la prestación del servicio, es de cargo del empleador desvirtuar la presunción. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha expresado, entre otras, en sentencia SL1684 de 2022:

*“Sea lo primero recordar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica –que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando la primera se hace manifiesta, pues en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».*

***De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la litis su actividad personal, para que se presuma en su favor el vínculo laboral, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha***

***presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada” (CSJ SL2480 de 2018) (Negrillas fuera de texto original)***

Del derrotero jurisprudencial citado, se extrae que, a la parte demandante le corresponde aportar los elementos materiales probatorios que den cuenta de la existencia de la relación laboral, respecto a la prestación personal continua del servicio, esto en atención a la garantía establecida a su favor en el artículo 24 del C.S.T.

Respecto a la subordinación, la ley ha sido clara que es este el elemento que define la existencia o no de un contrato de naturaleza laboral. La continuada subordinación o dependencia del trabajador del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato (SL 3020 de 2017, SL 16528 de 2016, SL 336 de 2022, SL 222 de 2022)

A su vez, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que *“el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”*.

Adicionalmente, se tiene el artículo 61 del CPTSS que concede a los jueces de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, y de esta forma llegar a un convencimiento acerca de los hechos objetos de controversia con base en aquellas que los persuaden mejor sobre el cual es la realidad del asunto. Lo anterior sin dejar de lado los principios que informan la sana crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del litigio y la evolución de las conductas de las partes durante su desarrollo.

Como consideración final a tener en cuenta a efectos de resolver la problemática planteada, nos referiremos a la recomendación 198 de la OIT, recomendación que, si bien no tiene el alcance de un convenio, puede tenerse en cuenta, y al hacerlo se considera de importante aplicación pues contiene una técnica, o herramienta denominada el “haz de indicios”, con la que se puede llegar a una conclusión más acertada entendiendo que al analizar los hechos y pruebas arrojados al caso, la sumatoria de indicios en favor o en contra de la existencia de un contrato de trabajo, son las que arrojan la verdad de lo sucedido en la relación en debate.

Es entonces que, a fin de desatar la inconformidad planteada por los recurrentes, es menester acudir a la prueba documental relevante para el asunto, encontrando:

- Contratos de prestación de servicios y modificatorios, suscritos entre las partes:

<b>No. Contrato</b>	<b>Fecha de suscripción</b>	<b>Plazo</b>	<b>Valor</b>
No. 06-2005	26/04/2005	6 meses	9.000.000
Otrosí	14/05/2007	Prorroga - 10 meses	28.000.000
Otrosí	23/01/2008	---	7.500.000
Otrosí	01/02/2009	---	\$5.250.000
Otrosí	27/02/2012	---	---

- Correo electrónico dirigido a todos los médicos, incluida la demandante en el cual se expresaban las normas para el ingreso a la clínica.

(01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 142-143)

- Citación a diversas reuniones desde la Dirección Médica en la Sedes de la clínica (01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 148)
- Correo electrónico denominado Reunión Martes 21 del 2015 en el cual relata la prestación del director médico, que no existe autorización para turnos superiores a 18 horas y que la pediatra no estaba autorizada para realizar algunos turnos. (01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 171-172).
- Correo dirigido al director médico en el que informa que debido a que los tiempos de viaje siguen prorrogados el médico general que los apoyaba no se responsabiliza entre tanto se mejoren los tiempos (01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 172).
- Correos electrónicos remitidos desde la Comisión médica de la entidad, entre otras áreas de la demandada, a través de una

médico coordinadora del área de pediatría, Luisa Fernanda Pulido desde donde se remitían citaciones a capacitaciones, a actividades de integración, directrices para la prestación del servicio y remisión del cronograma de turnos mes a mes. (01Exp76001310501020190002301.Pdf Pág. 142 a 275)

De igual manera, se recibieron los testimonios de la señora **LUISA FERNANDA PULIDO, ALEJANDRA CHACÓN, y HUGO JAVIER BUITRAGO**, quienes precisaron, conocieron a la demandante por el hecho de ser compañeros de trabajo de ella como médicos pediatras en la clínica médica desde el año 2012 hasta el 2016, fecha en la cual el servicio fue suprimido de dicha empresa. Referente a su subordinación se encontró que ni la demandante, ni los testigos podían ofertar la disponibilidad de sus horarios en los que prestarían sus servicios para la demandada, ya que lo único permitido frente a la programación de los turnos, era solicitar la autorización de un cambio de turno con algunos colegas con los que la actora prestada su fuerza laboral, como médico pediatra a la institución.

Por su parte **HUGO JAVIER BUITRAGO VARGAS**, al rendir su declaración, indicó que conoce a la demandante desde hace muchos años atrás, porque coincidieron en otra institución de Salud como médicos, exponiendo que posteriormente se encontraron prestando sus servicios. Para la demandada en la clínica Tequendama aproximadamente para el año 2004, aclaró que inicialmente el pago que recibía era por cada paciente visto y que desde dicha fecha la actora debía cumplir un año de trabajo, ya fuera de manera diurna y nocturna y que no era factible elegir libremente el horario de los turnos que le programaban.

En resumen, a partir de los testimonios de los testigos y la sólida evidencia documental presentada en el juicio, que sirven de indicios claros en favor de la existencia de un contrato de trabajo pues se han logrado establecer varios elementos esenciales. En primer lugar, se ha demostrado la existencia de una relación de subordinación constante en la que la demandante siempre estuvo involucrada. Además, se ha corroborado que prestó sus servicios bajo el control y supervisión de la

empresa demandada, siguiendo los turnos y las directrices específicas para mejorar la eficiencia y la productividad en horarios determinados.

Uno de los elementos clave para establecer la existencia de un contrato de trabajo es la subordinación, es decir, la relación de dependencia del empleado respecto al empleador. Los testimonios presentados en la audiencia fueron consistentes en señalar que existía una clara relación de subordinación en el caso en cuestión. Los testigos describieron cómo el empleado recibía instrucciones y directrices específicas de su empleador, así como supervisión regular en el desempeño de sus tareas laborales.

Otro elemento fundamental de un contrato de trabajo es la prestación personal del servicio. Los testimonios respaldaron la idea de que el empleado estaba comprometido con la prestación de sus servicios de manera continua y personal. Se explicó cómo el empleado desempeñaba un papel integral en las operaciones de la empresa y que su trabajo era fundamental para el éxito de la organización.

Además, se presentaron testimonios sobre la existencia de una remuneración acordada. Los testigos explicaron que el empleado recibía un salario regular por su trabajo, lo que corroboraba la existencia de un acuerdo financiero en el contexto laboral.

Asimismo, se ha evidenciado la continuidad casi ininterrumpida de su vínculo laboral, el cumplimiento de una jornada y horario de trabajo definido, y la ejecución de sus tareas en lugares designados por Comfandi, a los cuales debía asistir para llevar a cabo sus responsabilidades laborales. En este contexto, se ha establecido de manera concluyente que la demandante prestó sus servicios de manera continua, estuvo sujeta a una relación de subordinación y dependencia, todos estos elementos característicos de un contrato de trabajo en el ámbito laboral.

De lo expuesto en párrafos anteriores y de conformidad con la presunción dispuesta en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde a la demandante solo acreditar la prestación personal del servicio en favor del demandado; revisado el plenario se

colige que en efecto está acreditada la prestación del servicio de la señora CLARA INÉS RAMÍREZ RUIZ en favor de la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIA DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI , así se corrobora con el material probatorio arrimado al proceso y descrito con anterioridad.

Así las cosas, de tal manera que al haber sido acreditado este elemento, le correspondía a la enjuiciada desvirtuar la presunción legal, esto es, que la demandante no tenía la calidad de trabajadora de la demandada por no configurarse los elementos del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso indicar que la Sala no encuentra desvirtuada la subordinación por parte del demandado, toda vez que, la relación laboral desarrollada por la accionante se realizaba, primero, en las instalaciones de las clínicas de la demandada, en ese orden, se reitera que, de los testimonios rendidos, quedó acreditada la prestación personal del servicio de la demandante como MÉDICA PEDIATRA a favor del demandado. Además de lo anterior, el recurrente le suministró a la demandante las herramientas de trabajo.

Por otro lado, se tiene que la demandante debía cumplir con turnos previamente establecidos por la demandada, es decir, estaba investida de poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria, factores que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, esa facultad, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral.

Verificado lo anterior y siendo necesario confirmar la sentencia apelada frente a la declaración de existencia de un contrato de trabajo, pasa la Sala a examinar los demás interrogantes objeto de recurso.

### **CESANTÍAS E INTERESES A LAS CESANTÍAS, PRIMAS DE SERVICIOS Y VACACIONES**

En lo que atañe al cálculo del valor de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, previo a definir la

prosperidad de las súplicas invocadas. Para tal fin se tiene como fecha de terminación de la relación laboral el 3 de febrero del año 2016 y la demanda fue presentada el 16 de enero del año 2019. De ahí se tiene que, en los términos de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, todas las obligaciones causadas con antelación al 16 de enero del año 2016 se encuentran prescritas, excepto las cesantías, ya que se originan a la terminación del contrato (CSJ SL2885-2019).

En lo que respecta al salario, le corresponde al trabajador demostrar cuál es el monto de tal erogación, también se ha aceptado por la jurisprudencia especializada, presumir que este asciende al salario mínimo en aquellos casos en los que el trabajador presta sus servicios en una jornada completa (SL3374 del año 2018 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema y Justicia).

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo establece la posibilidad de que empleadores y trabajadores acuerden el salario en diversas modalidades, como salario por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, siempre y cuando se respete el salario mínimo legal o aquel que esté definido en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

En el contexto de este caso en particular, se han presentado las cuentas de cobro de Clara Inés para el período que abarca desde octubre de 2012 hasta febrero de 2016, así como un registro de los pagos realizados a la demandante desde enero de 2007 hasta septiembre de 2012, los cuales están disponibles en los archivos 8 y 11 del expediente digital.

Sin embargo, no se pudo documentar el salario percibido por la demandante durante el período restante, que comprende desde el 26 de abril de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, noviembre y diciembre de 2007 y enero de 2011. En consecuencia, para estos intervalos de tiempo, se aplicará la presunción establecida por la jurisprudencia, que estipula una remuneración equivalente al salario mínimo. De esta manera, se considerarán los siguientes salarios para efectos legales:

Año 2005: \$381.500.

Año 2006: \$408.000.

Año 2007: \$3.661.874.  
Año 2008: \$5.250.000.  
Año 2009: \$6.300.000.  
Año 2010: \$4.872.000.  
Año 2011: \$4.730.258.  
Año 2012: \$6.313.454.  
Año 2013: \$10.448.000.  
Año 2014: \$12.709.333.  
Año 2015: \$10.010.667.  
Año 2016: \$8.756.000.

Estos valores se utilizarán como referencia para todos los efectos legales en los períodos en los que no se pudo documentar el salario real de la demandante.

### **INDEMNIZACIÓN MORATORIA Y POR DESPIDO INJUSTO**

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C. S. del T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, la Sala no detecta actuación que permita inferir que el demandado actuó de buena fe cuando se abstuvo de considerar el nexo como laboral en los términos antedichos y pagar las acreencias cuyos reconocimientos se están ordenando a través de esta decisión.

Así las cosas, la intención consciente de la demandada de evadir el pago de las prestaciones laborales de la demandante aflora, haciéndose merecedor de la condena prevista en el artículo 65 del CST, como la demanda fue presentada el 17 de enero del 2019, le corresponde por esta indemnización un día de salario, por cada día de retardo.

Respecto a la indemnización por despido injusto tenemos que, Cuando un trabajador es despedido sin justa causa y su salario es inferior a 10 salarios mínimos mensuales, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece las siguientes pautas para la indemnización:

1. Si el trabajador tiene menos de un año de servicio, recibirá una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario.
2. Si el trabajador tiene más de un año de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario por cada año de servicio subsiguiente al primero. Esta cantidad se calculará de manera proporcional por fracción de año.

En resumen, si un trabajador es despedido injustamente, como fue en el *caso sub-examine*, y ha estado empleado durante un año o menos, recibirá una indemnización de 30 días de salario. Si ha trabajado más de un año, a partir del segundo año recibirá 20 días de salario adicionales por cada año de servicio continuo. Por lo cual se mantendrá la condena impuesta.

Frente a la imposición de costas procesales a cargo del demandado, para esta Sala significa la simple consecuencia del resultado del proceso, donde el demandado resultó vencido, y que así mismo lo dispuso el artículo 365 del Código General del Proceso, de manera que habrá lugar a la condena en costas pretendida.

En esta segunda instancia, se condenará en costas a la demandada, en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho el equivalente medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia 33 del 17 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO: DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

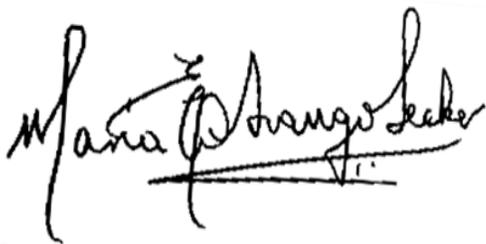
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**

Magistrado



**MARÍA ISABEL ARANGO  
SECKER**  
Magistrada



**CAROLINA MONTOYA  
LONDOÑO**  
Magistrada