



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: MELSIN ESTELA CAVADIA PÉREZ Y OTROS
Demandada: SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN Y OTRAS
Radicado No.: 29-2017-00043-01
Tema: CONTRATO DE TRABAJO-APELACIÓN PARTES-CONFIRMA

Bogotá D.C., veintidós (22) de junio del dos mil veintidós (2022)

Teniendo en cuenta que Consejo Superior de la Judicatura en el artículo 1° del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio del 2020 levantó la suspensión de términos judiciales a partir del 1° de julio del 2020 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, conforme a lo estatuido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio del 2020 *"Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"*, se procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA

ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. Melsin Estela Cavadia Pérez, Enadubis Jiménez Sánchez, Edinson Bernardo Pérez Granados, Edelmira del Carmen Ramos Manjarrez, Lina Marcela Burgos Orozco, Viviana Patricia Santos Regino, Eder Wadith Enamorado Tordecilla, Rocío Amparo Vélez Carriazo, Carlos Arturo Anzoategui Loza, Cristian Enrique Perneth Ochoa, Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, Keila Patricia Lesmes Mangones, Diana Patricia Causil Márquez y Romelia Milena Begambre Priolo, instauraron demanda ordinaria contra Cafesalud EPS S.A. en Liquidación, SaludCoop EPS en Liquidación e Institución Auxiliar del Cooperativismo Gestión Administrativa en Liquidación, con el propósito de que se ordene el restablecimiento de los contratos de trabajo, sin solución de continuidad, por haber operado la figura de la sustitución patronal. De manera subsidiaria pidieron se condene a Cafesalud EPS S.A. en Liquidación y de forma solidaria a SaludCoop EPS en Liquidación y IAC Gestión Administrativa, a reconocer y pagar "las indemnizaciones laborales", sanción por mora, perjuicios materiales y morales e indexación. En todo caso solicitaron lo que resulte probado ultra y extra petita y, costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señalaron en síntesis que ingresaron a laborar a favor de SaludCoop EPS en Liquidación, entidad que utilizó la figura de tercerización laboral, para ocultar las verdaderas relaciones laborales. Indicaron que la citada EPS utilizó y en apariencia cedió los contratos de trabajo a IAC Gestión Administrativa, quien fungió como nueva empleadora y en tal calidad presionó a los trabajadores para que renunciaran voluntariamente a sus cargos, sobre la base de garantizarles continuidad laboral con Cafesalud EPS S.A. en Liquidación, entidad que aparece suscribiendo nuevos contratos de trabajo.

Narraron que Cafesalud EPS S.A. en Liquidación les dio por terminado de forma unilateral los contratos de trabajo, indemnizando con menos de 30 días de salario, evitando pagar la indemnización liquidada con un promedio de 10 a 18 años. Esgrimieron que la renuncia

que suscribieron no puede producir efectos jurídicos, ya que las mismas se fundamenta al marco normativo de un empleado público y no a la relación de trabajo que suscribieron y que se rige por el CST. (Expediente digital, PDF 005SubsanacionDemanda, págs. 1 a 25).

2. Contestación de la demanda

2.1. SaludCoop EPS en Liquidación. Al momento de descorrer el término de traslado se opuso a la totalidad de pretensiones formuladas, indicando que Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, no sostuvieron nexo laboral con la EPS. Respecto de los demás indicó que existió un contrato de trabajo hasta noviembre de 2015, ante lo cual se canceló la liquidación final a cada uno de ellos. Sostuvo que no existe responsabilidad solidaria entre las demandadas, teniendo en cuenta que la legislación nacional no contempla norma alguna en virtud de la cual establezca que una matriz, por su calidad de tal pueda ser garante de obligaciones de sus subordinados.

Frente a los supuestos fácticos admitió parcialmente el enlistado en el numeral 1° relacionado con la existencia de la relación laboral con los trabajadores Melsin Estela Cavadia Pérez, Enadubis Jiménez Sánchez, Edinson Bernardo Pérez Granados, Edelmira del Carmen Ramos Manjarrez, Viviana Patricia Santos Regino, Eder Wadith Enamorado Tordecilla, Rocío Amparo Vélez Carriazo, Carlos Arturo Anzoategui Loza, Keila Patricia Lesmes Mangones, Diana Patricia Causil Márquez y Romelia Milena Begambre Priolo y, los restantes manifestó no constarles o no ser ciertos. En su defensa formuló las excepciones de fondo que denominó falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia obligación indemnizatoria y cobro de lo no pedido, inexistencia de responsabilidad solidaria y genérica. (Expediente digital, PDF 008ContestacionesCafesalud, págs. 4 a 12).

2.2. Cafesalud EPS S.A. en Liquidación. Al dar respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones de esta, aduciendo que los contratos de trabajo se desarrollaron dentro del marco legal y, por lo tanto, solo a las disposiciones del CST referentes a la finalización de los vínculos laborales. Refirió que los trabajadores no cuentan con fuero alguno o protecciones especiales que haga viable el reintegro. Atinente a los hechos no aceptó ninguno de estos y como medios exceptivos propuso las de inexistencia de la obligación, prescripción, temeridad y mala fe, y buena fe. (Expediente digital, PDF 008ContestacionesCafesalud, págs. 50 a 62)

2.3. Institución Auxiliar del Cooperativismo Gestión Administrativa en Liquidación. En contestación al libelo genitor se opuso a las pretensiones esbozando que a la fecha de presentación de la renuncia a los contratos laborales le fueron cancelados en su totalidad los valores arrojados por las liquidaciones. Respecto de los supuestos fácticos esbozados en la demanda señaló no constarle ninguno de ellos, de tal forma proponiendo las excepciones de mérito que denominó falta de legitimación en la causa por pasiva e inexistencia de la obligación. (Expediente digital, PDF 010ContestacionesInstitutoCoope, págs. 1 a 9)

3. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 19 de mayo de 2022, en la que la falladora condenó a SaludCoop EPS en Liquidación a reconocer y pagar a los demandantes la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada, junto con las costas del proceso.

Para los fines que interesan al recurso de apelación, en primer término, indicó que debía proponerse verificar la existencia del vínculo laboral entre las partes y extremos temporales. Con tal propósito, advirtió que SaludCoop EPS en Liquidación desde la contestación de la demanda aceptó en nexo contractual con los demandados a excepción de Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, sin embargo, refirió que existe documental en el expediente que denota

que los anteriores trabajadores estuvieron vinculados a través de IAC Gestión Administrativa, sin embargo, estuvieron atados a SaludCoop EPS. En lo que hace a Cafesalud EPS S.A. indicó que los trabajadores fueron vinculados a la citada entidad, lo cual está documentado en el proceso. En definitiva, la cognoscente de primer grado tuvo por probada las relaciones laborales de la siguiente forma:

Demandantes	SaludCoop EPS en Liquidación	Cafesalud EPS S.A. en Liquidación
Melsin Estela Cavadia Pérez	19/05/1997 AL 23/12/2015	
Enadubis Jiménez Sánchez	2/12/1996 AL 30/11/2015	
Edinson Bernardo Pérez Granados	17/11/1998 AL30/11/2015	
Edelmira del Carmen Ramos Manjarrez	1/03/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 26/10/2016
Lina Marcela Burgos Orozco	18/09/2009 AL 1/07/2016	1/07/2016 AL 21/09/2016
Viviana Patricia Santos Regino	18/05/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Eder Wadith Enamorado Tordecilla	19/06/1998 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Rocío Amparo Vélez Carriazo	15/04/1996 AL 25/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Carlos Arturo Anzoategui Loza	16/03/2000 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Cristian Enrique Perneth Ochoa	1/09/2005 AL 16/07/2016	18/07/2016 AL 29/09/2016
Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz	01/09/2005 AL 30/06/2016	1/07/2016 AL 29/09/2016
Keila Patricia Lesmes Mangones	18/05/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Diana Patricia Causil Márquez	19/10/1998 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 25/10/2016
Romelia Milena Begambre Priolo	1/07/2001 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016

Sentado lo anterior, en lo que hace a la solicitud de restablecimiento de los contratos sostuvo que, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la liquidación de una empresa es una causal legal, pero no justa para dar por terminado el contrato de trabajo, así mismo, que la renuncia presentada por el trabajador debe emanar de su fuero interno y voluntad, sin que en ella influya el querer del empleador, insinuación o promesa alguna.

Así las cosas, indicó que los actores se vincularon a SaludCoop EPS directamente o a través de IAC en los años 1996 a 2001, 2005 y 2009, de tal manera que para el año 2015 los más antiguos contaban con más de 19 años de trabajo y el trabajador menos antiguo con 6 años de trabajo. De igual forma refirió que se encontraba plenamente probado con los interrogatorios de parte que la renuncia fue inducida bajo la promesa de vincularlos a Cafesalud EPS, sin que tuvieran otra opción. Coligió de lo anterior que no se le garantizó la estabilidad de los trabajadores, pues tan solo unos meses después, se les finiquitó el contrato de trabajo, desconociendo el pago de la indemnización a que tenía derecho por todo el tiempo que laboraron.

Agregó que el actuar del empleador constituyó una clara violación de los derechos de los trabajadores a la luz de las normas nacionales e internacionales protectoras del derecho de trabajo, razón por la cual, adujo que tal conducta debía ser censurada, entre tanto, que esa renuncia fue motivada por la promesa de vincularlos a otra EPS, misma que no se cumplió, por el contrario, dejó de pagar la indemnización por despido sin justa causa a la que en verdad tenían derecho los trabajadores.

Con todo lo anterior, esbozó que la renuncia presentada por los trabajadores cuando es ineficaz lleva al reintegro al cargo que venían ocupando, sin embargo, en casos como este en que precisamente por la situación que atraviesa SaludCoop EPS, es imposible ordenar el restablecimiento de los contratos de trabajo, por lo tanto, consideró que únicamente procede el pago de la indemnización por despido sin justa causa, de manera indexada. En lo atinente a la responsabilidad solidaria alegada, comenzó diciendo que la sustitución patronal se encuentra regulada en el artículo 67 del C.S.T. mientras que la unidad de empresa en el artículo 194 de la misma codificación, de tal manera, una vez citó la jurisprudencia de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia que sobre el tema ha decantado, indicó que de conformidad con los certificados de existencia y

representación legal de las demandadas, no se hallaba demostrado la unidad empresarial, entre tanto, aquellas conforman un grupo empresarial donde SaludCoop EPS en liquidación fungió como matriz.

Adujo que no se puede determinar el predominio económico de la citada EPS, ni la participación accionaria y el control económico de esta frente a las demás enjuiciadas, por manera que no puede hallar la unidad de empresa y, por tanto, responsabilidad laboral solidaria de todas las demandadas respecto de las acreencias aquí ordenadas en favor de los trabajadores. Indicó que tampoco puede verificar los supuestos normativos para que se configure sustitución patronal, de allí que quien debe responder por el pago de la indemnización por despido sin justa causa es SaludCoop EPS en liquidación. (Expediente electrónico, audio 033GrabaciónAudienciaJuzgamiento20220519)

4. Impugnación y límites del ad quem

4.1. Demandantes. Inconforme con la anterior decisión interpusieron recurso de apelación señalando que debe ser condenada de manera solidaria Cafesalud EPS S.A. en Liquidación, toda vez que del certificado de existencia y representación legal se deduce la vinculatoriedad de las distintas empresas y aunque en el derecho comercial se permite conjugaciones en el mundo del comercio, ello tiene unas consecuencias cuando se pretende con ello una estrategia, cuál fue burlar los derechos de los trabajadores como una forma de acumulación de riqueza de ese conglomerado económico representado en intereses particulares, donde finalmente el Estado terminó asumiendo la responsabilidad de los procesos liquidatorios en que terminó sucumbiendo esas entidades.

Indicó que debe abrir paso al restablecimiento de los contratos de trabajo a partir de lo que se denominó un imposible jurídico, pues *“al no existir una solidaridad entre las entidades por aquello de la sustitución patronal, luego entonces significa de que es difícil aceptar en que la última entidad que hizo parte de todo este entramado jurídico, deba responder y en razón de ese aspecto cognitivo de la forma como usted razonó, lógicamente se infiere de que no es posible hablar de un restablecimiento del derecho, a más de que en el orden jurídico colombiano en materia laboral no existe como una potestad adscrita de manera directa en cabeza del juez o administrador del proceso en la rama judicial la competencia del restablecimiento de los derechos a excepción de los mecanismos de protección (...), sin embargo, al analizar los convenios internacionales en los cuales la Corte Constitucional los ha elevado a parámetros no solamente como parte del régimen interno o del orden interno laboral, sino que también lo ha incorporado a nivel de parámetro de relevancia constitucional (...), se establece el derecho al trabajo y de ahí, entonces, que los derechos laborales se han entendido como parte esencial (...); en ese aspecto al estar incorporado en la teoría del bloque de constitucionalidad favorable desde el punto de vista que establece que no pueden haber acciones que desconozcan esta protección (...).”*

Indicó que debe existir un respeto por la estabilidad en el empleo como un elemento primordial dentro de las relaciones laborales, de tal manera, indistintamente que en el orden laboral interno no exista una norma porque a partir de 1990 a través de la reforma se derogó esa facultad, no significa que frente a la ausencia no se tenga que aplicar criterios en el mundo laboral, *“sobre todo cuando hablamos de normas supranacionales”* de estabilidad laboral. (Expediente electrónico, audio 033GrabaciónAudienciaJuzgamiento20220519)

4.2. SaludCoop EPS en Liquidación. En su alzada refirió que de las pruebas recaudadas se desprende que los demandantes a excepción de Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, tuvieron una relación de índole laboral, no obstante, en su momento por disposición legal tuvo que separar su factor funcional de prestación de servicios de salud que ejercía como aseguradora, dejando de prestar de manera directa servicios de salud y fungiendo meramente como administradora del sistema de referencia y contrareferencia, razón por la cual, con la separación de ese factor funcional ordenado por la misma Superintendencia

Nacional de Salud, procedió a ceder algunos de los contratos de trabajo de los aquí demandantes a IAC Gestión Administrativa, situación que fue reconocida por los actores, quienes validaron la nueva identidad del empleador.

Señaló que a partir de dicha fecha los demandantes se encuentran subordinados a IAC Gestión Administrativa, quien operaba la prestación directa de algunos servicios de las entidades bajo las cuales operaba el denominado grupo SaludCoop. Aludió a que de las pruebas se desprendía que los actores tenían una vinculación de índole laboral con la citada codemandada, situación sobre la cual no se pronunció la A quo, pues únicamente se contrajo a decir sobre la vinculación que tuvo de manera primigenia los trabajadores, sin tener en cuenta que los mismos contratos fueron cedidos a otra entidad. Refirió que no puede asumir responsabilidad alguna por los contratos de trabajo que en su momento le fueron cedidos a IAC, pues es una empresa totalmente diferente y quien efectuaba la certificación de los extremos laborales de los demandantes, así como realizaba los aportes al sistema general de seguridad social.

Agregó que no existe fundamento jurídico de la responsabilidad que se le atribuye respecto de esas cesiones de contrato de trabajo, más aún cuando se buscaba garantizar la antigüedad de los trabajadores y que efectivamente siguieran desarrollando las actividades relacionadas con la prestación de los servicios de salud a cargo de una nueva entidad sobre la cual no tiene relación la EPS. De otro lado, respecto de los trabajadores que continuaron desarrollando actividades a favor de la EPS y que dicen haberse inmersos en una renuncia inducida, precisó que es materialmente imposible que SaludCoop hubiese prometido continuidad en la prestación de los servicios en otra entidad, entre tanto, para la fecha en que los trabajadores presentaron renuncia se dio el inicio al proceso liquidatorio de la EPS, aspecto que fue afirmado por aquellos, quienes eran conscientes de que la demandada iba a desaparecer de la vida jurídica.

Acotó que no tiene injerencia con Cafesalud EPS, pues los efectos del acto administrativo iban enfocados única y exclusivamente a que esta última asumiera los usuarios que tenía a su cargo, ante la liquidación forzosa; diferente es que Cafesalud EPS contratara personal que en su momento se encontró vinculada a la EPS cuando dejó de operar. Bajo ese horizonte, indicó que no tiene asidero que se imponga la indemnización por despido sin justa causa, máxime cuando los mismos demandantes manifestaron que renunciaron previo al inicio del proceso liquidatorio y decidieron acoger una oferta laboral diferente a SaludCoop EPS en Liquidación. (Expediente electrónico, audio 033GrabaciónAudienciaJuzgamiento20220519)

5. Alegatos de conclusión. Las partes no presentaron alegaciones dentro del término concedido en providencia anterior.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Los recursos de apelación interpuestos por los demandantes y SaludCoop EPS en Liquidación se estudiarán de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS, que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por los recurrentes.

Así las cosas, corresponde a la sala dilucidar los siguientes **problemas jurídicos**:

- (i) ¿La cesión de los contratos de trabajo de los trabajadores Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz es válida en tanto cumplen con las exigencias jurisprudenciales exigidas para efectos de su eficacia?

- (ii) ¿La renuncia de los trabajadores presentada ante SaludCoop EPS en Liquidación carece de validez o eficacia jurídica por no constituir un acto voluntario y espontáneo de su parte, sino por haberse producido como consecuencia, de la fuerza que ejerció su empleador?
- (iii) De hallar positiva la anterior respuesta, ¿El despido de los trabajadores por parte de la demandada fue injusto y, en consecuencia, les asiste derecho al reintegró como lo propone los demandantes o en forma subsidiaria a la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., como lo impuso la A quo?
- (iv) ¿Se equivocó la juez de primer grado al tener por no probada la unidad de empresa entre las codemandadas y la solidaridad sobre las condenas impuestas?

Relación laboral, sus extremos temporales y modalidad contractual

Para resolver el primer problema jurídico que concita la atención de la Sala, es del caso precisar que no existe controversia respecto a que los siguientes trabajadores sostuvieron un vínculo laboral con SaludCoop EPS en Liquidación y Cafesalud EPS S.A. en Liquidación, pues tal aspecto no fue objeto de reparo por estas, además, así lo admitieron las citadas EPS en sus contestaciones de demanda:

Demandantes	SaludCoop EPS en Liquidación	Cafesalud EPS S.A. en Liquidación
Melsin Estela Cavadía Pérez	19/05/1997 AL 23/12/2015	
Enadubis Jiménez Sánchez	2/12/1996 AL 30/11/2015	
Edinson Bernardo Pérez Granados	17/11/1998 AL30/11/2015	
Edelmira del Carmen Ramos Manjarrez	1/03/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 26/10/2016
Viviana Patricia Santos Regino	18/05/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Eder Wadith Enamorado Tordecilla	19/06/1998 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Rocío Amparo Vélez Carriazo	15/04/1996 AL 25/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Carlos Arturo Anzoategui Loza	16/03/2000 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Keila Patricia Lesmes Mangones	18/05/1999 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016
Diana Patricia Causil Márquez	19/10/1998 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 25/10/2016
Romelia Milena Begambre Priolo	1/07/2001 AL 30/11/2015	1/12/2015 AL 29/09/2016

En lo que hace a los trabajadores Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, SaludCoop EPS en Liquidación no acepta la relación laboral con aquellos, aduciendo que sus contratos de trabajo fueron cedidos a IAC Gestión Administrativa en Liquidación ante su deslinde funcional.

Cesión de contratos de trabajo

Sobre ese tópico, cumple decir por la Sala que, aunque el CST no regula la cesión de los contratos de trabajo celebrados entre empresarios, no implica que deba “*existir objeción alguna para que, en la actualidad, en desarrollo de la libre negociación y dentro de un espíritu de respeto de las condiciones laborales adquiridas por los trabajadores, sea posible celebrar acuerdos de cesión de contratos de trabajo, en virtud de los cuales un empleador transfiera a otro los contratos suscritos con sus empleados, a fin de que a futuro estos queden a disposición de este último.*”(SL3001 de 2020)

De ahí que para efectos de establecer su validez sea necesario hallar probada la concurrencia de los siguientes elementos estructurales, según se advierten de la misma sentencia:

“Aunque se trate de aspectos ínsitos o sobreentendidos de este tipo de acuerdos, no sobra mencionar que además del consentimiento expreso e inequívoco del trabajador en la cesión del contrato de trabajo, es indispensable que (i) no se menoscaben o desmejoren derechos (art. 53 CP, inc. final); (ii) el nuevo empleador sea un verdadero empresario que cuente con una estructura y organización productiva propia, es decir, con medios, personal y recursos suficientes para producir bienes y servicios, y (iii) que los trabajadores se encuentren bajo su ámbito de organización y dirección. Esto, porque la cesión de contratos de trabajo no puede utilizarse con fines defraudatorios o para dar lugar a situaciones de intermediación laboral ilegal, en las cuales la empresa cesionaria actúa como una persona interpuesta, encargada de suministrar trabajadores a la empresa cedente.”

La citada tesitura es suficiente para concluir que no concurrieron los elementos estructurales para la configuración de la cesión del contrato de trabajo que aduce fue llevada a cabo con relación a los trabajadores Lina Marcela Burgos Orozco, Cristian Enrique Perneth Ochoa y Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz, pues un primer aspecto que sale a relucir es que SaludCoop EPS en Liquidación no allegó la citada cesión, aspecto que de plano no permite establecer, entre otras cosas, el consentimiento expreso e inequívoco de los trabajadores, para que el traspaso cobrará efectos.

Así las cosas, ante tal falencia probatoria la Sala no puede verificar el lleno de las demás exigencias exaltadas por la mencionada sentencia, para avalar cualquier transferencia de trabajadores en virtud de la figura jurídica de la cesión de contratos de trabajo, por manera que al quedar sin soporte el error que se le atribuye a la sentencia de primer grado, se mantiene incólume la conclusión a la que se arribó según la cual SaludCoop EPS actuó como verdadero empleador de los trabajadores en mención, conforme a los siguientes extremos temporales:

Demandantes	SaludCoop EPS en Liquidación	Cafesalud EPS S.A. en Liquidación
Lina Marcela Burgos Orozco	18/09/2009 AL 1/07/2016	1/07/2016 AL 21/09/2016
Cristian Enrique Perneth Ochoa	1/09/2005 AL 16/07/2016	18/07/2016 AL 29/09/2016
Nelcy del Socorro Cárdenas Díaz	01/09/2005 AL 30/06/2016	1/07/2016 AL 29/09/2016

Renuncia inducida

Acreditada la relación laboral, observa la Sala que lo que originó la controversia fue su terminación, toda vez que los trabajadores demandantes sostienen que la iniciativa no provino de su parte, sino de SaludCoop EPS en Liquidación, quien les hizo firmar la carta de renuncia sobre *“la base de garantizarle la continuidad laboral con CAFESALUD, porque según sino renunciaban a sus cargos (SIC)”*, la citada entidad *“no los podía contratar”* (hecho enlistado en el numeral 4.7. de la subsanación de demanda); hecho que enfáticamente niega la enjuiciada por carecer de soporte dice, alegando que se trató de una decisión voluntaria de aquellos.

Ciertamente en el expediente digital reposan comunicaciones suscritas por los promotores de la Litis, mediante las cuales presentan renuncian al cargo que venían ocupando, esgrimiendo como hecho motivante de esas decisiones, razones personales.

Para la Sala esa aceptación de la renuncia se traduce en un finiquito contractual por mutuo consentimiento, que ciertamente constituye uno de los modos de terminación del contrato legítimamente permitido, según lo preceptuado en el citado artículo 61 literal b) del C.S.T., razón por la cual, es sabido, que ese acto mediante el cual el trabajador renuncia de su empleo, debe ser espontáneo, voluntario y libre, de tal manera que no puede ser sugerido, provocado o forzado por su empleador, porque ello desdibuja el carácter de dejación voluntaria del empleo que implica la renuncia y, por tanto, se tornaría ineficaz. En síntesis,

para que ese acto o declaración de voluntad se torne válida se requiere entre otros elementos, que el consentimiento no adolezca de vicio alguno, según el artículo 1502 del C.C., aspecto que resulta de total importancia para resolver éste litigio, toda vez que se aduce la configuración de los citados vicios.

En ese orden, los vicios que pueden afectar el consentimiento según el artículo 1508 del C.C. son el error, la fuerza y el dolo, sin embargo, el que resulta relevante para decidir este litigio, según el relato fáctico de la demanda, que no atribuyó error o dolo en la suscripción de las renunciaciones, es la fuerza, bajo el entendido que alegan que su empleadora los coaccionó u obligó a suscribir el acto de la renuncia, hecho que no pudieron resistir, en tanto, que de no hacerlo tampoco tenían posibilidad de vincularse mediante contrato de trabajo a Cafesalud EPS S.A., dada la iniciación de liquidación de su empleador, con la consecuente pérdidas de sus empleos.

Define la fuerza el artículo 1513 del C.C., estableciendo que ésta no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta a ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.

Con ese fundamento normativo, sostienen los demandantes que la demandada les hizo firmar la carta de renuncia, lo que presupone que fueron obligados a suscribir el acto de dimisión, haciendo notar en el hecho 4.12.4 *"una estrategia anti-jurídica, para disminuir los costos de las indemnizaciones laborales, vulnerando el marco normativo de protección de derechos fundamentales (...)"*; afirmación que en los interrogatorios de parte los actores ratificaron, pues cada relato giró en torno a descalificar la validez de la renuncia, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que suscribieron éste acto.

Evidencia la Sala de sus declaraciones que, si bien firmaron la renuncia, negaron la espontaneidad con que dicho acto se produjo, al punto que se vieron presionados, dado que la demandada les puso a consideración la vinculación con otra EPS, señalándole que de no hacerlo serían terminados los contratos de trabajo, sin la posibilidad de unirse a Cafesalud EPS S.A., ofreciéndole, en la mayoría de los casos, un salario inferior al que venían devengando, aspecto que afectó sus condiciones de trabajo.

En este punto, valga la pena precisar que a dichas afirmaciones no se le puede restar su eficacia probatoria por el hecho de que las mismas fueron vertidas por los accionantes en sus interrogatorios de parte, dado que, aunque esta Corporación insistentemente ha señalado que no es dable a la propia parte crear sus propias pruebas, para sacar provecho o beneficiarse de ella, máxime cuando es evidente que de su dicho no puede extraerse una confesión pura y simple, en tanto que no se observa que produzcan consecuencias adversas o que favorezcan a la parte contraria, en términos del artículo 191 del C.G.P., no obstante, para la Sala se deben apreciar tales manifestaciones como una simple declaración de parte, dado al contexto de la misma manifestación, según la cual, al grupo de trabajadores hoy demandantes le fue ejercida una presión indebida por parte del empleador para presentar su renuncia al cargo que venían ejecutando.

Ciertamente en lo que respecto al interrogatorio de parte, el Código de Procedimiento Civil, suponía admitir que cada parte podía citar a la otra a interrogatorio, a efectos de lograr exclusivamente su confesión, y por ello aquellas manifestaciones de las partes que no sean confesión no debían ser tenidas en cuenta por el juez, sin embargo, con la vigencia del Código General del Proceso, se establece en la sección tercera lo relacionado con el régimen probatorio, y en su capítulo III la *"declaración de parte y la confesión"*, es decir, dos medios de prueba autónomos, pues mientras lo desfavorable se toma como

confesión, lo que no constituye confesión puede ser apreciado por el juez como una simple declaración, tal como lo previene el inciso final del artículo 191 del C.G.P, en la que a la letra reza: *"La simple declaración de parte se valorará por el juez de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas"*.

La doctrina también ha estudiado este tema y ha evidenciado el cambio que incorporó el CGP a su código antecesor, en los siguientes términos: *"los modernos sistemas que adoptan la victoriosa oralidad, entre ellos el del CGP, al acrecentar la inmediación y la libre valoración de las pruebas, engrandecen el significado principal del contacto personal e inmediato del juez con las partes y prácticamente sin excepción reconocen el vigor y la eficacia probatoria de la simple declaración de parte, obtenida en un interrogatorio libre"*. (Código General del Proceso- Aspectos probatorios – Ulises Canosa Suarez¹).

Como puede verse de lo anterior, no fue equivocada la valoración que hiciera el cognoscente de instancia a los interrogatorios de parte absuelto por los demandantes, ya que al contrario de lo expuesto por la encartada, no estaba limitado el juez a tener en cuenta lo desfavorable, sino que, bajo los lineamientos de la sana crítica y la libre apreciación de las pruebas, podía tener algunas manifestaciones de los demandantes como simple declaraciones, lo cual en conjunto con los demás medios de prueba arribados al plenario permitían llegar a la verdad real del proceso, en este caso, a sostener que los aquí demandantes fueron coaccionados a presentar la renuncia.

Nótese que las manifestaciones de los interrogados, al inquirirse sobre algunos aspectos de la finalización de la relación laboral, incluía a todos los demandantes, es decir, que la simple declaración de un demandante beneficiaba a los otros demandantes, y a la vez, el dicho de los otros demandantes, beneficia al primero, tal como se puede ver a continuación.

Bajo esa perspectiva, la acreditación probatoria de la afirmación que hicieron los actores en el interrogatorio debe mirarse como declaración de terceros, pues subyace diáfano de sus manifestaciones una clara exposición respecto de las circunstancias que rodearon la finalización de los contratos de trabajo al grupo de trabajadores, quienes narraron en esencia que fueron inducidos a renunciar por su empleador, de tal forma que al hacer conjuntamente dicha enunciación de forma precisa y uniforme, llevan a concluir bajo los lineamientos de la sana crítica y la libre apreciación de las pruebas, que no fue equivocada la valoración que hiciera la falladora de primer grado, cuando dedujo que se hallaba demostrado que aquellos fueron coaccionados o presionados a presentar su renuncia.

Y es que la coacción que atribuyen los demandantes desplegó la encartada para obtener su dimisión a los cargos, no quedó en un mero enunciado, pues de acuerdo con lo atrás señalado, su relato como una simple declaración, lleva a la Sala al convencimiento de que ciertamente la EPS los incitó a renunciar, ya que de no hacerlo tampoco tenían posibilidad de vincularse mediante contrato de trabajo a Cafesalud EPS S.A., con la consecuente pérdidas de sus empleos; dilema que solucionaron con ésta última, por temor o miedo a afectar negativamente sus ingresos económicos que solo proveían con sus empleos.

Así, aceptándose que el empleador los colocó en esa disyuntiva, de la cual eligió la que no le causaba un perjuicio o daño, debe recordar la Sala que para que se invalide el acto celebrado bajo fuerza o coacción deben ponderarse los criterios objetivo y subjetivo que señala la definición legal de éste vicio del consentimiento, es decir, examinar la intensidad de los hechos que se aducen constituyeron coacción, en relación con la edad, sexo y condición de quienes alegan el vicio.

¹ <http://jurisuniroario2012.blogspot.com.co/2012/08/codigo-general-del-proceso-aspectos.html>

En el caso de marras, es claro que la incitación a la renuncia tiene la entidad y suficiencia que exige el artículo 1513 del C.C., para invalidar el acto, toda vez que la intensidad de los hechos que implican la coacción, relatados con anterioridad, y sus efectos, tuvieron aptitud para dar una impresión fuerte o injusto temor, lo cual, combinado con la calidad de trabajadores de la EPS que ostentaron los demandantes, evidencian que estos no tuvieron la opción de sublevarse a la citada imposición, de tal suerte que el empleador no permitió que esa decisión proviniera por voluntad de los trabajadores y en ese sentido es dable concluir, tal cual lo razonó la A quo, que la decisión de renuncia no correspondió a un acto voluntario de los actores, por lo que no hay lugar a revocar la sentencia de primer grado, como mal lo pretende la censura, pues como se vio, está demostrado el cumplimiento de los supuestos normativos que dan lugar a que el acto sea ineficaz.

Conforme a todo lo anterior, sobre este tópico se impone impartir confirmación de la sentencia de primera instancia, en tanto que los reparos realizados a la misma no tienen vocación de prosperidad.

Reintegro

Frente a esta inconformidad es preciso señalar al apelante que no obstante de haberse declarado la ineficacia de la terminación de la relación laboral con los trabajadores, la Sala no puede acceder al reintegro laboral solicitado, en la medida que existe una imposibilidad física y jurídica que no permite el restablecimiento de los contratos de trabajo, dada la intervención forzosa administrativa realizada por la Superintendencia Nacional de Salud, mediante Resolución 2414 de noviembre de 2015, cuyo objeto fue la liquidación SaludCoop EPS, que para el efecto ordenó, entre otras cosas, la guarda y custodia de los bienes y la terminación de cualquier clase de contrato existente al momento de la toma de posesión.

En ese sentido, resulta inviable el reintegro material de los demandantes, empero no significa que se anulen los efectos de la ineficacia de la terminación de las relaciones laborales declarada, pues en aras de determinar una intelección acorde con los derechos laborales derivados de tal declaración, en aplicación precisamente del artículo 53 supralegal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en sentencias SL386-2022, SL4632-2021, SL4093-2021, SL3157-2020, SL111-2020, SL1792-2019 y SL5531-2018, en asuntos similares, ha ordenado el otorgamiento de una indemnización en los casos que no procede el reintegro, en razón a que se mantiene la ficción jurídica, por virtud de la cual la entidad estuvo compelida a cumplir con todas las obligaciones laborales, específicamente las concernientes al pago de salarios y prestaciones legales, así como aportes al sistema de seguridad social, puesto que jurídicamente entre la fecha en que se finalizó la relación laboral y la liquidación de la EPS, lleva consigo la no solución de continuidad del nexo laboral.

Bajo este entendido, observa la Corporación que, pese a que la Juez primigenia condenó únicamente al pago de la indemnización por despido sin justa causa, punto frente al cual no hubo reparo alguno por los demandantes, ningún error cometió al negar el reintegro solicitado ante la imposibilidad material y jurídica de restablecer las relaciones de trabajo, dada la intervención forzosa que realizó la Superintendencia Nacional de Salud, con lo cual es suficiente para confirmar la sentencia de primer grado en lo que hace a este punto de reproche.

Unidad de empresa

Para resolver lo relacionado con la responsabilidad solidaria pretendida a Cafesalud EPS S.A. en Liquidación, respecto de las condenas que se impusieron a SaludCoop EPS en

Liquidación, cumple recordar por la Sala que la carga de la prueba para demostrar los requisitos establecidos en el numeral 2º del artículo 194 del CST² recae en cabeza de quien lo afirma, en este caso de los trabajadores demandantes, y ello, es explicable porque lo que pretende con tal declaración es afirmar la existencia de una unidad económica, es decir, romper la apariencia de varios dueños que se presenta a través del fraccionamiento del capital para establecer la unidad patrimonial de la explotación económica, en cuyo caso, se requiere, no sólo demostrar la existencia de varias empresas, sino, que éstas estén subordinadas a una principal que predomina económicamente sobre todas las demás y que las actividades de todas sean similares, conexas o complementarias.

Es de recordar que la unidad de empresa es un instituto jurídico propio del derecho laboral, con el que se busca hacer realidad el principio de igualdad entre todos los trabajadores que laboran para un mismo patrón, entendiéndose que lo hacen cuando prestan sus servicios en una o varias empresas dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, siempre que desarrollen actividades similares conexas o complementarias³.

Para este caso, no basta con probar la existencia de una matriz y una o varias subordinadas, **sino que se debe demostrar la existencia de un predominio económico de la empresa que se denomina principal, respecto de las que se denominan subordinadas**, porque, no siempre que en una unidad de explotación económica tengan injerencia varias subordinadas, hay unidad de empresa con la matriz, pues mientras que la subordinación puede depender de un control financiero o administrativo sin predominio de capital, éste sí es el factor determinante en la unidad de empresa.

En otras palabras, aunque una de las figuras de la unidad de empresa, es que exista una sociedad principal en la que haya predominio económico sobre las filiales o subsidiarias, pero también debe existir un predominio económico de una frente a la otra, predominio que debe ser a través de las personas jurídicas y no de los socios individualmente considerados. En suma, existe unidad de empresa con la matriz cuando de esta derive su control o dirección de su predominio económico, en concordancia con el artículo 261 del Código de Comercio, hipótesis que no se encuentran satisfechas en el asunto que hoy llama la atención de la Sala, en tanto de las documentales que reposan en el informativo, no se desprende el predominio económico ejercido por Cafesalud EPS S.A. en Liquidación sobre SaludCoop EPS en Liquidación.

Con las únicas pruebas documentales con las cuales la parte actora pretendió probar que sí existe unidad de empresa, son los certificados de existencia y representación legal de las mencionadas EPS, pero tales medios de convicción no son suficientes para probar el predominio económico de aquélla sobre ésta, al tenor de lo dispuesto en el artículo 195 del C.S.T.⁴, en atención a que el certificado de la Cámara de Comercio no es prueba idónea para comprobar el capital de una empresa.

Así las cosas, no se demostró la referida dependencia económica, por tanto, no se puede declarar la unidad empresarial pretendida, pues el que coincidan parcialmente sus objetos sociales, no implica que exista unidad de empresa entre ellas, por tanto, no hay lugar a

² ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESAS. Modificado por el art. 32 de la Ley 50 de 1990 ... 2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

³ Sentencia C-1185 del 2000.

⁴ Sentencia del 06 de junio de 1972 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

despachar favorablemente la alzada, aspecto que deriva la confirmación de la sentencia de primer grado.

Costas

Sin costas en esta instancia, ante la no prosperidad de los recursos de apelación propuestos por las partes. Las de primera instancia se confirman.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 19 de mayo de 2022, por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera instancia se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS
Magistrado
(Salva voto)



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado

-Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-