



SENTENCIA

| | |
|------------|---|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Ana Beatriz Gómez Carmona |
| DEMANDADOS | Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan (Génesis Salud IPS) en liquidación SaludCoop EPS en Liquidación Cruz Blanca EPS en Liquidación Cafesalud EPS en Liquidación |
| RADICADO | 05-001-31-05-013-2016-01470-01 |
| TEMA | Relación laboral |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |

El quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **065** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **ANA BEATRIZ GÓMEZ CARMONA** contra la **CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL – COODAN (GÉNESIS SALUD IPS) EN LIQUIDACIÓN, SALUDCOOP EPS EN LIQUIDACIÓN, CRUZ BLANCA EPS EN LIQUIDACIÓN** y **CAFESALUD EPS EN LIQUIDACIÓN**, con radicado 05-001-31-05-013-2016-01470-01.

- **RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍA y RENUNCIA A PODER:**

En los términos de las sustituciones de poder conferidas por Yully Natalia Arroyave Moreno, apoderada general de ATEB Soluciones Empresariales S.A.S., en representación de Cruz Blanca EPS S.A. y Cafesalud EPS S.A., de conformidad con el artículo 75 del Código General del Proceso, el despacho le reconoce personería suficiente para actuar a la doctora Yolanda del Socorro Pastor Ortiz, identificada con cédula de ciudadanía 43.059.031 y portadora de la tarjeta profesional 81.030 del Consejo Superior de la Judicatura para representar los intereses de estas; sin embargo, con ocasión de la renuncia

presentada por esta profesional del derecho al poder que le fuera conferido para representar a Cafesalud EPS S.A., se le acepta dicha renuncia.

- **PRETENSIONES**

La demandante aspira, de manera principal, se declare que la CORPORACION IPS COMFAMILIAR CAMACOL – COODAN, es el verdadero empleador y que la INSTITUCION AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP COMPLEMENTARIOS MEDELLÍN es un intermediario por lo que deberá responder solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Que CAFESALUD EPS S.A. es beneficiaria de la labor prestada, por lo tanto, deberá responder solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. De manera subsidiaria solicita se declare que hay unidad de empresas entre EPS SALUDCOOP EN LIQUIDACIÓN como empresa principal y las EPS CAFESALUD y CRUZ BLANCA como filiales o subsidiarias. Que se declare que la INSTITUCION AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SALUDCOOP, es un intermediario, por lo tanto, deberá responder solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. Que se declare que la no prestación del servicio es imputable al empleador. Que se ordene el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de cancelar injustamente conforme el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Como consecuencia, solicita el reconocimiento y pago de la bonificación semestral extralegal y de los quinquenios, la reliquidación de todas las prestaciones legales teniendo en cuenta como factor salarial la bonificación semestral extralegal y los quinquenios. El pago de los aportes realizados a las entidades de seguridad social causados por todo el tiempo laborado, teniendo en cuenta la verdadera base salarial. El pago de la indemnización por el pago deficitario de las cesantías en un fondo de acuerdo con lo establecido en la Ley 50 de 1990. Que se ordene el pago de los intereses de ley o la indexación de las sumas que así lo permitan y las costas procesales.

- **HECHOS**

Las anteriores pretensiones se fundaron en los siguientes hechos: Que se vinculó laboralmente a través de contrato de trabajo a término indefinido a Cruz Blanca S.A el 21 de julio de 1999. Que el 1° de mayo del mismo año le notificaron cambio de empleador de SaludCoop Antioquia IPS a SaludCoop OC, convirtiéndose esta última en su empleador. Que la prestación del servicio siempre fue a favor del grupo empresarial SaludCoop, el cual está conformado por SaludCoop, Cruz Blanca y Cafesalud, empresas que dependen económicamente de la misma persona y realizan actividades similares, conexas y complementarias. Que la Superintendencia Nacional de Salud en el año 2003, exigió a la EPS SaludCoop separar el aseguramiento de la prestación del servicio en salud y que, por lo anterior, SaludCoop creó en todo el país una serie de empresas denominadas Instituciones Auxiliares de Cooperativismo GPP. Que el 1° de diciembre de 2005, Cruz Blanca EPS cedió los contratos de trabajo a la empresa IAC GPP Cruz Blanca Bogotá, generando una supuesta sustitución patronal. Que, no obstante, lo anterior, la demandante y los demás trabajadores continuaron ejecutando sus contratos de trabajo del grupo SaludCoop – Cruz Blanca, convirtiéndose la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Cruz Blanca Bogotá en un simple intermediario. Que continuó prestando servicios en los establecimientos del Grupo Empresarial de SaludCoop con los elementos, equipos y bajo las órdenes de los mismos jefes, cumpliendo las mismas jornadas y atendiendo los pacientes del grupo empresarial de SaludCoop. Que la única función que tenían la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Cruz Blanca y IAC GPP Servicios Complementarios, era fungir como empleador. Que el 28 de abril de 2009 SaludCoop EPS, ICAC Salud en Línea y Bioimagen cedieron y transfirieron a Coodan Comfamiliar Camacol la participación social que tenía la Corporación IPS SaludCoop Antioquia, siendo la Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan el verdadero empleador. Que las actividades desarrolladas por la Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan no son extrañas a las actividades normales de la EPS Cafesalud, razón por la que debe responder solidariamente y que, en efecto, todos los pacientes que atiende la demandante son de EPS Cafesalud. Que sin justificación alguna la Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan dejó de pagarle la bonificación extralegal desde el año 2010, equivalente a 15 días de salario básico en los meses de junio y diciembre. Que desde que inició su relación laboral siempre la cancelaron su quinquenio cuando cumplía cinco años de

vinculación, por la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y que el mismo fue cancelado oportunamente hasta el año 2010 por lo que la demandada adeuda el quinquenio causado en el año 2015. Que las anteriores bonificaciones nunca la tuvieron en cuenta como salario, afectando sus prestaciones sociales especialmente las cesantías y no existe pacto de exclusión. Que la empresa al liquidar de manera errada las cesantías ha incurrido en mora por lo que adeuda un día de salario por cada día de retardo en la consignación de estas. Que los aportes a la Seguridad Social Integral fueron de manera deficitaria al tener en cuenta una base salarial inferior a la legalmente establecida. Que los trabajadores de la Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan han acudido a la Asociación Nacional de trabajadores del grupo SaludCoop y otras empresas “Unitracoop” logrando en el 2014 el pago de las bonificaciones extralegales y quinquenios. Que la empresa ha suspendido los pagos de los emolumentos extralegales afirmando que atraviesan dificultades económicas a raíz de la liquidación de SaludCoop, hecho que no es cierto ya que la IPS se ha extendido en toda el Área Metropolitana. Que actualmente desempeña el cargo de transcriptor y devenga actualmente un salario mensual de \$1.515.400

- **CONTESTACIONES:**

Cruz Blanca EPS en liquidación: Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones principales y subsidiarias al considerar que no es posible realizar una declaración referente a otros demandados, aclarando que entre la señora Ana Beatriz Gómez Carmona y Cruz Blanca EPS jamás existió ningún tipo de relación laboral. Que si bien Cruz Blanca EPS hace parte del grupo empresarial cuya matriz fue SaludCoop EPS OC hoy en liquidación, no quiere decir que exista la “unidad de empresa”, pues de acuerdo al artículo 194 del CST y la sentencia del Consejo de Estado del 8 de marzo de 1994 no basta que se den los elementos de similitud, conexidad o complementariedad, pues es necesario que exista un predominio económico de una frente a otras, siendo Cruz Blanca EPS S.A una entidad totalmente independiente y autónoma a SaludCoop EPS OC.

Para su defensa formuló como previas las siguientes excepciones: prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva y las demás

excepciones que aparezcan probadas entro del proceso y que, por no requerir formulación expresa, el despacho deberá declararlo de oficio.

Cafesalud EPS en liquidación: Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones principales y subsidiarias al considerar que no existió relación laboral alguna entre la señora Ana Beatriz Gómez Carmona y Cafesalud EPS. Que es una entidad totalmente independiente de SaludCoop en liquidación, que no existe solidaridad ni sustitución patronal con respecto a los trabajadores cuyos contratos fueron terminados por SaludCoop el 30 de noviembre de 2015. Finalmente agrega que, no hubo ninguna fusión entre las dos entidades, y si bien Cafesalud asumió la responsabilidad de los afiliados, esto no quiere decir que haya asumido todas las responsabilidades de SaludCoop al momento de su liquidación. Para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de obligaciones reclamadas, prescripción, cobro de lo no debido, compensación y buena fe.

SaludCoop EPS en liquidación: Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones principales y subsidiarias al considerar que las mismas no involucran a SaludCoop EPS y no media contrato de trabajo ni unidad de empresa. Para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: cobro de lo no debido, falta de legitimación por pasiva, inexistencia de las obligaciones, prescripción y buena fe

Corporación IPS Coofamiliar Camacol en liquidación: Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones al considerar que actuando en calidad de curador ad-litem, no le consta lo manifestado por la actora. Para su defensa formuló la excepción de mérito de prescripción.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 18 de noviembre de 2021, el Juzgado Decimotercero Laboral del Circuito de Medellín DECLARÓ que en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el rol de empleador de la señora Ana Beatriz Gómez Cardona lo desempeña Génesis Salud IPS en liquidación con posterioridad de la cesión del contrato de trabajo suscrita con EPS Cruz Blanca S.A. ABSOLVIÓ a Génesis Salud IPS en liquidación, Cruz Blanca EPS

en liquidación, Cafesalud EPS en liquidación y SaludCoop en liquidación de las demás pretensiones incoadas por la parte demandante. CONDENÓ en costas a cargo de Génesis Salud IPS en Liquidación a favor de la parte demandante.

- **APELACIÓN:**

Demandante: La decisión anterior fue recurrida en apelación por la demandante, quien a través de su mandataria judicial la sustentó en los siguientes términos: que discrepa de lo concluido por la falladora de primera instancia, en cuanto a que consideró que no existían criterios que permitieran condenar al pago de la bonificación extralegal y quinquenio, sin estimar que en el caso concreto es difícil tener la prueba concreta por la inexistencia de representación de la GPP. Señala además que en los hechos 2.22, 2.23, 2.26, 2.27 y 2.28 permiten liquidar estas bonificaciones extralegales y permiten concluir que se establecieron criterios básicos para la concesión de este derecho laboral. Que pese a que no se tiene evidencia sobre el escrito formal por medio del cual se establece el pago de las bonificaciones, si existen indicios de que fueron pagadas en algún momento a la demandante, obrando prueba en el expediente de derechos de petición realizados por el sindicato donde se exhibe el pago de las bonificaciones extralegales (folios 34, 35, 36). Que durante el proceso no se logró probar que esas bonificaciones no eran factor salarial, por lo que retribuye directamente el servicio y en ese sentido debe ordenarse el reajuste de factores salariales, aportes al sistema de seguridad y prestaciones sociales. Finalmente agregó que conforme al material probatorio debe darse probada la mala fe y en consecuencia la aplicación del artículo 65 y la ley 50 de 1990.

Génesis Salud IPS en liquidación: a través de su apoderado judicial sustentó la apelación, así: que difiere de lo concluido por *la a-quo*, en cuanto a la declaración de Génesis Salud IPS en liquidación como empleadora de la demandante. Agrega que está probado en el plenario que esta IPS no pagaba la remuneración de la demandante sino IAC GPP Servicios Complementarios. Que existió una cesión de contrato entre Cruz Blanca EPS y IAC GPP Servicios Complementarios en el 2005 y que en el año 2009 la IAC GPP realiza un contrato con Comfamiliar Camacol - Coodan, evidenciando cuatro años en

la que IAC GPP Servicios Complementarios tuvo control total sobre el contrato de la demandante, por lo que no se puede predicar que desde el inicio hubo intermediación laboral porque no la hubo realmente. Que no existió una solicitud directa de vacaciones a Génesis Salud IPS en liquidación, sino que obra prueba en el plenario que la empresa por la que estaba contratada era IAC GPP Servicios Complementarios. Que en el expediente obra una solicitud de calamidad, misma que no existe respuesta alguna por parte de Génesis Salud IPS en liquidación. Que con relación al carnet de IAC GPP Servicios Complementarios no puede considerarse un elemento de prueba para definir que Génesis Salud IPS en Liquidación es la empresa empleadora de la actora. Que las IPS deben preservar los derechos de los afiliados y por tal razón deben acomodarse a las realidades de los mismos y no a las necesidades de los trabajadores, razón por la que los últimos deban adecuar sus horarios para la atención de los pacientes. Finalmente solicita se revoque la declaratoria con respecto a Genesis Salud IPS como empleadora de la demandante.

- **ALEGATOS:**

Cafesalud EPS: manifestó que entre la demandante y la entidad nunca ha existido ningún tipo de relación de carácter laboral, razón suficiente para desestimar cualquier tipo de acreencia que pretenda reclamar la parte actora. Agregó que Cafesalud EPS ha sido una entidad independiente de SaludCoop EPS, Cruz Blanca EPS y las otras codemandadas y por ende nunca ha existido ningún tipo de solidaridad ni una figura que pueda considerarse cercana a la sustitución patronal. Finalmente indicó que en la Resolución 2414 de noviembre de 2015 por parte de SaludCoop, no se hizo referencia a contratos de trabajo ni las entidades vinculadas a su grupo económico, pues el objetivo fue la transferencia de afiliados para la prestación del servicio, por lo que resulta inaplicable la figura de la solidaridad como fuente de obligaciones entre la demandante y Cafesalud EPS. En consecuencia, solicitó confirmar en su totalidad la sentencia y absuelva a la entidad de cada una de las pretensiones formuladas por la demandante.

SaludCoop EPS: Indicó que los elementos de un contrato laboral de trabajo no estuvieron presentes dado que no existía un vínculo laboral entre la demandante y la entidad. Que si bien el prestador de los servicios de salud

(IPS) prestaba servicios a Entidades Promotoras de Salud como lo era SaludCoop, lo hacía en cumplimiento de un contrato de naturaleza comercial y por ende contaba con autonomía en el cumplimiento de sus obligaciones sin que diera lugar al elemento de la subordinación u otro elemento esencial de una relación laboral. Que las empresas codemandadas tienen autonomía administrativa, financiera, técnica y directiva y por lo tanto es el único empleador de sus trabajadores. Que, por lo anterior, no puede predicarse que existe unidad de empresa dado que no se cumple las condiciones de relación económica y vínculo jurídico, por ende, no puede pretenderse que responda solidariamente por obligaciones laborales. En consecuencia, solicitó confirmar la sentencia de primera instancia negando las pretensiones de la demanda en cuanto a SaludCoop.

Cruz Blanca EPS: Manifestó que no se logró demostrar la existencia de los elementos de un contrato de trabajo, por lo que no existe obligación de responder por las prestaciones económicas pretendidas por la demandante. Que esta última indicó que su verdadero empleador era la Corporación IPS Comfamiliar- Coodan, por lo que resulta incoherente que se declare unidad de empresa entre sociedades distintas a su verdadero empleador. Que, la unidad de empresa no es predicable en este caso, toda vez que a pesar de que entre las tres EPS mencionadas mantenían una unidad de propósito, tenían independencia y autonomía económica. Finalmente solicitó confirmar la totalidad de la sentencia de primera instancia.

CONSIDERACIONES:

Conforme a la apelación formulada por la demandante y Génesis Salud IPS en liquidación, así como las solicitudes de desvinculación del proceso realizadas por las EPS accionadas, el problema jurídico que debe abordar esta Sala se circunscribe en los siguientes temas: *i)* desvinculación o no de aquellas demandadas liquidadas en el transcurso del proceso; *ii)* definir quién es el verdadero empleador de la demandante; *iii)* conceptos laborales adeudados; y, *iv)* alegatos y costas procesales.

i) Solicitudes de desvinculación del proceso de las EPS

Tanto CRUZ BLANCA EPS S.A., CAFESALUD EPS y SALUDCOOP EPS, solicitan ser desvinculados del proceso por haber sido liquidadas.

Para el caso concreto la discusión se centra en establecer si es procedente o no que, habiendo sido trabada la Litis en el presente proceso con las EPS mencionadas, estas deben ser desvinculada del mismo en razón a que su proceso de liquidación se encuentra finalizado.

El artículo 53 del Código General del Proceso establece que las personas jurídicas podrán ser parte en un proceso. Respecto de la comparecencia a este, el artículo 54 del mismo estatuto indica que lo deberá hacer por medio de sus representantes, con arreglo a lo que disponga la Constitución, la ley o los estatutos. Añadió que, cuando la persona jurídica se encuentre en estado de liquidación deberá ser representada por su liquidador.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha encargado de hacer la distinción entre la capacidad para ser parte y comparecer a un proceso judicial. Así se pronunció en sentencia SL676-2021:

“Es oportuno destacar que la capacidad para ser parte difiere de la capacidad para comparecer al proceso. La primera se refiere a los sujetos que tienen personalidad jurídica y con vocación legítima para adquirir derechos y obligaciones, y si bien se presume para todas las personas humanas, debe acreditarse cuando se trata de otro tipo de actores. En términos de un proceso judicial, es la facultad que una persona o ente tiene para ser sujeto de relaciones jurídicas.

La segunda, en cambio, refiere a la facultad de disponer de los derechos y responder por las obligaciones. Es la capacidad para intervenir en un proceso por sí mismo y sin que medie representación o autorización de otros. Se presume en todas las personas naturales que han alcanzado la mayoría de edad, pero en tratándose de personas jurídicas, incapaces u otros entes habilitados por la ley para ser parte en el proceso, es necesario que acudan por intermedio de sus representantes legales, tutores, albaceas, gestores, etc. (CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 27975 y CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 30437).”

Atendiendo a lo anterior, si la demanda se promueve una vez decretada la terminación de la liquidación judicial de la persona jurídica y la consecuente cancelación de su matrícula mercantil, tal sociedad no puede ser nuevamente sujeto de derechos y obligaciones, por no contar con la facultad para ser sujeto de relaciones jurídicas, esto es, no cuenta con capacidad para ser parte del proceso; sin embargo, no sucede lo mismo cuando la liquidación se dio en el transcurso del proceso, como se explicará a continuación.

El artículo 76 del Código General del Proceso reza:

“La muerte del mandante o la extinción de las personas jurídicas no ponen fin al mandato judicial si ya se ha presentado la demanda, pero el poder podrá ser revocado por los herederos o sucesores.

Tampoco termina el poder por la cesación de las funciones de quien lo confirió como representante de una persona natural o jurídica, mientras no sea revocado por quien corresponda.”

De otra parte, el artículo 245 Código Civil consagró:

“Cuando haya obligaciones condicionales se hará una reserva adecuada en poder de los liquidadores para atender dichas obligaciones si llegaren a hacerse exigibles, la que se distribuirá entre los asociados en caso contrario. La misma regla se aplicará en caso de obligaciones litigiosas, mientras termina el juicio respectivo.”

Nótese que en el presente asunto las EPS fueron vinculadas al caso con anterioridad a que terminara su proceso de liquidación, fueron debidamente notificadas e incluso respondieron la demanda, es decir, que deben permanecer dentro del proceso hasta culminar con la decisión de fondo, por cuanto deben contar con un liquidador, a quien le corresponde realizar la reserva para el pago de acreencias judiciales en caso de una eventual condena. Situación que únicamente definirá el juez al momento de proferir su decisión. Al respecto, consúltese la sentencia SC19300 de 2017 proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia:

“El liquidador, entonces, es el encargado de efectuar la cuantificación de la deuda condicional o litigiosa, conservar en su poder los recursos necesarios para su pago y seguir adelante con el finiquito de la persona jurídica, momento en el cual deberá ponerlos a disposición de los interesados a través de un establecimiento financiero, según las voces del precepto bajo estudio.

Igual regla debe aplicarse para las obligaciones condicionales o litigiosas, ya que corresponde a los liquidadores adoptar las medidas necesarias para garantizar su satisfacción, con independencia de la certidumbre sobre el momento de su exigibilidad, para lo cual deberá constituir una reserva que estará vigente hasta el cumplimiento o fracaso de la condición, o el finiquito del proceso judicial.”

Atendiendo a lo dicho, no es procedente ordenar la desvinculación de CRUZ BLANCA EPS S.A., CAFESALUD EPS y SALUDCOOP EPS del presente proceso.

ii) Verdadero empleador

Pretende la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo, en virtud del principio de la primacía de la realidad, fungiendo como su verdadero empleador la CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL -COODAN- hoy GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN, mientras que la INSTITUCIÓN AUXILIAR PARA EL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS COMPLEMENTARIOS debe responder solidariamente; no obstante, se desistió de las pretensiones en contra de esta última.

El juzgado del conocimiento declaró que, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN fue el verdadero empleador de la demandante con posterioridad de la cesión del contrato de trabajo suscrita con la EPS CRUZ BLANCA S.A.

Para iniciar, se hace necesario advertir que los apelantes no mostraron inconformidad alguna con relación a la fecha de vinculación de la trabajadora y la cesión del contrato realizado en el año 2005; sin embargo, GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN se opone a la declaratoria realizada en primera instancia, advirtiendo que no fue la verdadera empleadora.

Se observa entonces que la demandante se vinculó inicialmente a través de un contrato a término indefinido con CRUZ BLANCA EPS S.A. desde el 21 de julio de 1999 y que se dio una cesión de contrato de trabajo por esta y la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP CRUZ BLANCA BOGOTÁ a partir del 1° de abril de 2005. Asimismo, la mano de obra la ha prestado en favor de CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL - COODAN- hoy GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN.

Conforme a los principios que informan la carga de la prueba, incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o esta (Código Civil, artículo 1757) e incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen (Código General del Proceso, artículo 167, inciso 1°). Los postulados anteriores aplicados a un proceso ordinario significan que al demandante le corresponde demostrar el contrato de trabajo, la remuneración convenida, el despido y los extremos temporales de la mencionada relación de trabajo, entre otros.

Según lo regulado en el artículo 24 del Código del Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Esta presunción es de carácter legal y se interpreta de la siguiente manera: cuando el demandante aduce que estuvo vinculado por un contrato de trabajo, le compete demostrar la prestación personal del servicio y el salario percibido y **de inmediato se presume la subordinación jurídica**; empero, el empleador **puede destruir tal presunción probando que la misma no existió**, porque se trató de una relación jurídica distinta a la laboral.

Al respecto debe indicarse que no existe una fórmula taxativa para establecer la existencia de la subordinación, pero si diferentes criterios o indicios a partir de los cuales se pueden fundar diferencias, debiéndose consultar aspectos como: *i)* la forma de determinar el trabajo, *ii)* el tiempo y condiciones de trabajo, *iii)* la forma en que se efectúa el pago, *iv)* la supervisión y control disciplinario, *v)* la propiedad de los medios de producción, y *vi)* la asunción de las ganancias y pérdidas, puesto que mientras en el trabajo independiente estos atributos se predicen de una persona, en el asociado se predicen de una colectividad.

De igual forma, el concepto de subordinación es explicado por el legislador, como la facultad que tiene el empleador de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos. Esta prerrogativa debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. En palabras de la Corte Suprema, Sala Laboral, la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otros acuerdos convencionales, por cuanto en el primero el empleador determina elementos como: la jornada de trabajo, el salario e impone órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.

Ahora con relación al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha abordado el tema, señalando que, atendiendo al mandato del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, además que, en virtud de lo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política resalta la primacía de la realidad sobre formalidades. Así puede leerse en sentencia SL1639-2022:

“Resulta pertinente rememorar, que esta Sala de la Corte ha resaltado en múltiples determinaciones, que uno de los principios tuitivos del derecho del trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formas, incorporado a la cláusula constitucional 53 en donde se dispone en forma concreta que impera «la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales», decantado por vía de doctrina jurisprudencial, que es el que permite descartar las formas o las apariencias dadas por los particulares, para en su lugar dar valor a los vínculos que verdaderamente nacen del trabajo subordinado, y derivar de ellos las consecuencias jurídicas que prevé la disciplina, sin que por el solo hecho alegarse una vinculación a través de un contrato de otra naturaleza, y se exhiba el mismo, desvirtúe la presunción de la existencia de la relación laboral (sentencia C-665/98 CC).

Ese pilar se ha desarrollado en tanto no es atendible que la entrega libre y voluntaria, de energía física o intelectual que hace una persona a otra, bajo continuada subordinación, pueda negársele tal carácter, y por ello es que se ha entendido en amparo del propio artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, que toda prestación personal de servicio remunerada se presume regida por un contrato de trabajo, disposición que asigna un paliativo probatorio al trabajador, a quien le basta demostrar la ejecución personal para que opere en su favor la existencia del vínculo laboral, mientras que el empleador deberá desvirtuar el hecho presumido a partir de elementos de convicción que avalen que el servicio se ejecutó bajo una relación jurídica autónoma e independiente (CSJ SL1664-2021).”

El artículo 59 de la ley 79 de 1988 advierte que en las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, de seguridad social y de compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias de surjan, se someterán al procedimiento arbitral del Código de Procedimiento Civil o la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberán tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.

Las cooperativas de trabajo asociado, entonces, nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenida en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Pero puede suceder que la cooperativa y el cooperado estén vinculados por una relación laboral, como cuando la primera envía al segundo a prestar sus servicios personales a favor de terceros, cumpliendo el cooperado un horario y recibiendo una remuneración como contraprestación por sus servicios. Todo porque, se dan los elementos que estructuran el contrato de trabajo: prestación personal del servicio por parte del cooperado, subordinación jurídica de este respecto de su empleadora y el pago de una remuneración.

De otro lado, el Gobierno Nacional expidió el decreto 4588 de 2006, que fuera compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, que busca poner límites en cuanto al funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado, pues en su artículo 17 (2.2.8.1.16) advierte que no podrán actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan trabajos propios de usuarios o terceros beneficiarios del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la cooperativa y sus directivos serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen en favor del trabajador asociado.

En el caso concreto, el aparente empleador de la actora se denomina como una institución auxiliar del cooperativismo, la cual, según la definición del artículo 123 de la ley 79 de 1988, son “...instituciones auxiliares del cooperativismo las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se constituyan de conformidad con el artículo 94 de la presente Ley, con el objeto de incrementar y desarrollar el sector cooperativo, mediante el cumplimiento de actividades orientadas a proporcionar preferentemente a los organismos componentes del sector cooperativo el apoyo y ayuda necesarios para facilitar el mejor logro de sus propósitos económicos y sociales. Las instituciones auxiliares limitarán su objeto social a una sola línea de actividad y sus áreas afines”

En sentencia SL3436-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció acerca del marco jurídico y jurisprudencial de las actividades de las cooperativas de trabajo asociado, concluyendo que no pueden estar vinculados a través de cooperativas, en función de intermediación laboral, cuando se envían en misión al personal para el desarrollo de actividades permanentes a una empresa usuaria; pero como las instituciones auxiliares para el cooperativismo son creadas en pro del apoyo del desarrollo del objeto social del organismo cooperativo, no siendo una cooperativa como tal, por lo que las normas relativas a las cooperativas de trabajo asociado no le son aplicables, se considera que la jurisprudencia citada también le son aplicables, debido a que son creadas como apoyo al objeto social de estas, estando ligadas a las funciones que pueden prestar, así como a sus prohibiciones.

“Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado son aquellas empresas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios económicos, profesionales, intelectuales o científicos, para lo cual fijan sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones. En este sentido, una característica principal de tales entes es que sus asociados gozan de plena autonomía técnica, administrativa y financiera en la prestación de sus servicios, y por ello no se rigen por la legislación sustantiva y ordinaria laboral.

Bajo esta perspectiva, esta Corporación ha destacado que dicho tipo de organización de trabajo autogestionario constituye una importante, legal y válida forma de trabajo, paralela a los vínculos subordinados (CSJ SL6441-2015). De hecho, es una figura que está amparada por los artículos 25, 38 y 39 de la Constitución Nacional, que garantizan y reconocen los derechos al trabajo y a asociarse o constituir asociaciones sin intervención del Estado; y también están respaldadas en la Recomendación 193 de la OIT, que entre los principios fundamentales del cooperativismo establece la solidaridad, las libertades de empresa y de organización, la existencia interna de participación democrática y económica de sus miembros y la prestación de sus servicios con autonomía e independencia.

Así, a través de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado las personas trabajadoras deben contar siempre con la libertad de asociarse o no y acordar libremente la contribución coordinada de sus aportes, bien sean económicos, en bienes, servicios o fuerza de trabajo, a fin de prestar un servicio especializado e incorporarse en el sector productivo de trabajo.

Sin embargo, cuando esta forma de contratación se utiliza de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada, la Corte ha considerado que se incurre en una indebida e ilegal intermediación laboral, expresamente prohibida en los artículos 7.º de la Ley 1233 de 2008 y 63 de la Ley 1429 de 2010, los dos últimos reglamentados por el Decreto 2025 de 2011. Asimismo, ello acarrea como consecuencia la declaratoria del contrato realidad del *trabajador asociado disfrazado* con la empresa que se benefició de sus servicios y, por tanto, esta debe responder solidariamente junto con la cooperativa de trabajo asociado por todos los efectos jurídicos laborales derivados.

Lo anterior porque en estos eventos se entiende que la precooperativa o cooperativa actúa como simple intermediaria en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 3.º del artículo 7.º de la Ley 1233 de 2008, que consagra la solidaridad para el caso específico de la intermediación laboral a través de las cooperativas y prohíbe expresamente que aquellas actúen como intermediarias o empresas de servicios temporales a fin de suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión (CSJ SL2842-2020). Incluso, con tales actuaciones ilegales la entidad cooperativa puede verse incurso en causales de disolución y liquidación y perder su personería jurídica, además de ser acreedora de diversas sanciones.

En esa dirección, la Corporación ha adocinado que la prohibición de actuar como simples intermediarias en el caso de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se acentúa especialmente en el marco de servicios y actividades misionales permanentes que se relacionen directamente con la producción del bien o servicios característicos de la empresa usuaria. Sobre este particular, debe tenerse presente que en la sentencia CSJ SL595-2019 la Corporación asentó:

El personal requerido en instituciones o empresas para el desarrollo de actividades misionales permanentes, no puede estar vinculado a través de cooperativas que hagan intermediación laboral o bajo otra modalidad contractual que afecte los derechos laborales y el empleo en condiciones dignas de los trabajadores.

Ello precisamente se extrae del citado artículo 7.º de la Ley 1233 de 2008 y del Decreto 2025 de 2011, que en su artículo 1.º definió que «se entiende por

actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa» (subraya la Sala).

Asimismo, es oportuno mencionar que si en el asunto en concreto se acredita que la cooperativa y por tanto el trabajador o trabajadores asociados no son dueños de los medios de producción o laborales, la Corte ha precisado que si bien ello no acredita como tal la subordinación, es sin duda un elemento indicativo de que el vínculo de trabajo asociado no es real sino meramente aparente y esconde así la pretensión empresarial de deslaborar el personal de una operación del proceso productivo de la empresa usuaria a través de un ente que carece de una estructura propia y especializada, ni es autónoma en su gestión administrativa y financiera (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30605, CSJ SL665-2013, CSJ SL6441-2013, CSJ SL12707-2017 y CSJ SL1430-2018)”

De acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde el operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022) esta Sala concluye que en el presente caso, tal y como lo advirtió el juzgado, GÉNESIS SALUD IPS funge como el verdadero empleador de la señora ANA BEATRIZ GÓMEZ CARMONA, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formas.

A esta conclusión se llega luego de valorar la prueba en conjunto, tanto la documental como la testimonial. No se desconoce que la INSTITUCIÓN AUXILIAR PARA EL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS COMPLEMENTARIOS tuvo a su cargo el pago de los salarios y prestaciones sociales de la demandante, así como el pago de los aportes a la seguridad social en salud a partir del 1° de diciembre de 200; sin embargo, se desprende que la actora prestó sus servicios en las instalaciones de CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL -COODAN- hoy GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN, desempeñándose en la sede administrativa de la entidad, quien a su vez le suministraba equipos propios para que prestara el servicio. Su jefe inmediato y quien le daba órdenes para desempeñar sus funciones era la administradora de la sede en la que laboraba, perteneciente a la misma compañía, quien a su vez le impuso un horario de trabajo, además de sujetarla al reglamento interno de la empresa. Se destaca, además, que fue tal empresa quien le suministró los implementos de trabajo y evaluó su desempeño por varios años. Incluso, con relación a las vacaciones, nótese de la prueba

documental obrante en la página 34 del PDF “25Respuesta”, estas le fueron solicitadas a la misma empresa, documentos que cuentan con su membrete, en las que consta la firma de la demandante y el coordinador de la sede, así como la aprobación de la coordinadora del área. Igual sucede con la solicitud de licencia por calamidad doméstica, la cual se hizo a la misma entidad.

Analizado el acervo probatorio, esta Sala del Tribunal es del convencimiento que el verdadero empleador de la demandante es CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL -COODAN- hoy GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN a la luz de lo consagrado en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Otro motivo de inconformidad de la entidad apelante refiere a que en el año 2009 IAC GPP realizó un contrato con COODAN, evidenciando cuatro años en la que la primera de estas tuvo control total sobre el contrato de la demandante, por lo que no se puede predicar que desde el inicio hubo intermediación laboral.

Al respecto, se precisa que a raíz de que la actora se vinculó inicialmente a través de un contrato a término indefinido con CRUZ BLANCA EPS S.A. desde el 21 de julio de 1999, posteriormente se dio una cesión de contrato de trabajo con la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP CRUZ BLANCA BOGOTÁ a partir del 1° de abril de 2005 y que desde 2009 fue enviada en misión a la CORPORACIÓN IPS COMFAMILIAR CAMACOL -COODAN- hoy GÉNESIS SALUD IPS EN LIQUIDACIÓN, destacándose que nunca existió solución de continuidad en su contrato, entendiéndose este como uno solo, pues fue producto de esta sentencia que se declaró a la última de las mencionadas como el verdadero empleador, cuando la apariencia indicaba que la vinculación laboral regida desde 1999 era continua con la institución auxiliar del cooperativismo. No puede entonces quebrantarse la unidad de contrato de la señora GÓMEZ CARMONA con ocasión de la mala práctica en que incurrió quien afirmó ser su empleador.

Corolario de lo dicho, al demostrarse que el vínculo con la INSTITUCIÓN AUXILIAR PARA EL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS COMPLEMENTARIOS era meramente aparente y que ocultaba la verdadera

relación laboral que tenía el demandante, la sentencia de instancia merece ser **CONFIRMADA** en tal sentido.

iii) Conceptos laborales adeudados

Pretende la demandante el pago de la bonificación semestral extralegal y los quinquenios, y que a su vez sean considerados como factor salarial para que, con base en ello, se reliquide las prestaciones sociales; el juzgado negó tales súplicas, al advertir que no se demostró por la interesada las condiciones de causación, liquidación y períodos de pagos, así como que estos son constitutivos de salario.

Para comenzar, es necesario traer lo regulado en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990, el cual consagra los elementos integrantes o constitutivos de salario, refiriéndose como todo lo que recibe un trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio sin importar su denominación.

De igual forma, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990 contempla los elementos que no constituyen salario, detallándose en dicho artículo de esta manera:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha abordado en múltiples ocasiones el alcance que se le debe dar a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo para definir cuáles pagos constituyen salario, resaltando que no todo pago que recibe un trabajador constituye salario, sino

que este debe remunerar directamente la actividad que realiza. Así se pronunció en sentencia SL3574-2022:

“Siguiendo con lo sostenido en dicha providencia la exégesis de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, señalan que para que un pago sea considerado como salario debe realizarse como retribución directa del servicio y se ha hecho claridad además en que no todo pago que recibe un trabajador constituye salario, sino que para determinar su carácter salarial no basta que se haga de manera habitual, bien sea una suma fija o variable, sino que además debe remunerar directamente la actividad que realiza el trabajador.”

Ahora, con relación a la carga de la prueba, insistió la Corte que para que un pago tenga el carácter de salario, el trabajador debe demostrar que este fue realizado de manera constante y habitual; no obstante, el empleador puede desvirtuar tal hecho demostrando que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio. Al respecto véase las sentencias SL12220-2017, SL1437-2018, SL5159-2018, SL4866-2020 y SL986-2021. En esta última indicó textualmente:

“En ese orden de ideas, si el demandante acreditó que el pago era habitual, periódico y permanente, al empleador le correspondía demostrar que su finalidad era contribuir en la prestación eficiente del servicio, más no su remuneración, y no dar por descontado y en forma automática con la simple mención de la empleadora, que se debía partir del hecho de que «tales dineros eran consignados para solventar gastos propios de la operación del vehículo, incluido mantenimiento y hospedaje, que tiene relación directa con la operación de transporte de buses intermunicipales bajo el rubro de gastos de viaje, cuyo monto era variable en la medida que atendían el recorrido efectuado de las rutas programadas», y que la prueba en contrario, recaía nuevamente en el trabajador.”

Ahora bien, esta Sala del Tribunal comparte las consideraciones esbozadas por la falladora de primera instancia, en el sentido que no se encuentra demostrado por la demandante que se hubiere causado en su favor el pago de la bonificación semestral extralegal y quinquenios que reclama, además de ser considerados factor salarial.

Del material probatorio recopilado a lo largo del proceso no hay evidencia que las partes hubieren pactado el pago de tales conceptos. Específicamente, con relación a la bonificación semestral extralegal, la única prueba que **aparentemente** podría mostrar su pago, es la correspondiente al comprobante de nómina de la página 24 del PDF “01Expediente”, toda vez que allí se lee el pago de \$496.900 por concepto de bonificación especial para enero de 2010. Los demás comprobantes de nómina no cuentan con algún pago en similares condiciones. Se resalta el término “aparentemente” usado anteriormente, toda

vez que no hay prueba que permita concluir que la bonificación semestral extralegal pretendida sea la misma que se pagó por concepto de bonificación especial, pues por el término semestral se debería dar su causación cada seis meses, lo cual no está demostrado.

Se concluye entonces que, con relación a la bonificación y quinquenio reclamado, la demandante no demostró las condiciones en las que se causaba, advirtiendo que por el hecho que esta misma afirme en el escrito de demanda cómo se causaba la bonificación, no significa ello, por sí mismo, que se encuentre demostrado, toda vez que afirmar no se considera probar. Tampoco se demostró su liquidación y los períodos de pago.

Con relación a la documental de la página 41 del PDF 1, esto es, la petición en interés colectivo elevada por el representante de la Junta Seccional Medellín de Unitracoop fechada 5 de marzo de 2016, con destino a la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Servicios Integrales Medellín, en el que solicita el pago de una prima extralegal únicamente para el segundo semestre de 2015, no se hace alusión a períodos anteriores; sin embargo, es COODAN quien da respuesta a esta el 3 de junio de 2016, informando no ser el competente para resolver el asunto por no ser el empleador. Nótese que no se hizo alusión alguna al quinquenio.

Del contenido de tales documentos no se puede dar por demostrado que al interior de Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Servicios Integrales Medellín existía una obligación de pagar a sus trabajadores la bonificación semestral extralegal, toda vez que allí solo se menciona un solo período, esto es, segundo semestre de 2015 y que se pagaba en junio y diciembre habitualmente, no pudiendo darse por entendido que tal pago se ha venido realizando de forma habitual desde tiempo atrás, pues su texto carece de especificidad de los períodos en que se ha venido causando, su monto y si era considerado como constitutivo de salario.

Frente al concepto quinquenio también se llega a la conclusión que no está demostrado su causación, toda vez que los comprobantes de nómina aportados carecen de información acerca de su pago en algún período, el monto en el que se cancelaba y su periodicidad. Y es que no obra en el plenario

prueba documental con la que se acredite la existencia de una obligación del pago de quinquenios en favor de la demandante.

Con relación a lo informado por los testigos, estos manifestaron conocer que los quinquenios se generaban al cumplir 5 años de antigüedad; pero no dan razón de cuál era el monto de su pago, a partir de qué momento se empezó a causar o si era o no constitutivo de salario. Además, el testigo DIEGO ARTURO SASTI VANEGAS indicó que la bonificación extralegal y quinquenios tuvieron origen en la mera liberalidad del empleador, sin haber estado incluso incursos en un proceso de negociación colectiva; no obstante, no se evidencia de este un conocimiento serio de los hechos afirmados con relación al pago de los conceptos, desconoce cuándo el empleador los empezó a reconocer, su monto o cuáles eran los requisitos para que el trabajador pudiera tener derecho. Si bien la juez advirtió que el testimonio recibido por el señor SASTI VANEGAS es una declaración espontánea, esta Sala no puede pasar por alto la particularidad que este promovió una demanda en contra de las mismas demandadas del presente asunto, proceso con radicado 05001310501820160126100, situación que compromete la imparcialidad de su exposición por el interés de verse beneficiado con las resultas del proceso.

Valorada la prueba en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta Sala orienta su convencimiento a que no se encuentra demostrado por la demandante, quien contaba con la carga de la prueba de hacerlo, que en su favor existiere la obligación de pagar la bonificación semestral extralegal y quinquenios y mucho menos que fueren considerados como factores salariales, toda vez que la falta de pago de estos y la carente habitualidad no permiten concluir algo distinto. Y es que, con la escasa prueba frente al tema no se puede inferir que existió tal obligación.

Por no haber lugar al pago de la bonificación semestral extralegal y quinquenios, además de que constituyan salario, las pretensiones consecuenciales se caen por su propio peso, esto es, la reliquidación de las prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y sanción moratoria.

Corolario de todo lo dicho, la sentencia también se **CONFIRMARÁ** en tal sentido.

iv) Costas procesales y alegatos

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas por las EPS.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se causaron por no haber salido adelante las apelaciones formuladas por los recurrentes.

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

RESUELVE:

Se **CONFIRMA** íntegramente la sentencia que se revisa por vía de apelación, de fecha y procedencia conocida.

Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,


GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Rdo. 05-001-31-05-013-2016-01470-01
SA 325-21

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'H' and 'B' that are interconnected.

HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

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

| | |
|---------------------------|--|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Ana Beatriz Gómez Carmona |
| DEMANDADOS | Corporación IPS Comfamiliar Camacol – Coodan (Génesis Salud IPS) en liquidación SaludCoop EPS en Liquidación Cruz Blanca EPS en Liquidación Cafesalud EPS en Liquidación |
| RADICADO | 05-001-31-05- 013-2016-01470-01 |
| DECISIÓN | Confirma sentencia |
| MAGISTRADO PONENTE | Guillermo Cardona Martínez |

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN
Fijado el 16 de marzo de 2023 a las
8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN
Se desfija el 16 de marzo de 2023 a la
5:00 pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO