

**TEMA: INTERMEDIACIÓN LABORAL** - la contratación a través de Cooperativas de Trabajo Asociada no puede ser utilizada de manera fraudulenta para ocultar una relación de trabajo / **EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL** - la demandada no demostró la ausencia del elemento subordinación / **UNICIDAD O MULTIPLICIDAD DE CONTRATOS** - /

**TESIS:** A su turno, la Corte constitucional ha proscrito de manera enfática las actuaciones de las Cooperativas de Trabajo Asociado que conduzcan i) a su participación como empresas de intermediación laboral; ii) al suministro de mano de obra temporal, constituida por sus asociados, a usuarios o terceros beneficiarios; iii) a la remisión de un trabajador en misión para que asuma labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio; o iv) a la creación de un nexo de subordinación o dependencia entre uno de sus trabajadores y un terceros contratante. (...) Ahora bien, aunque es cierto que en el presente asunto se probó que entre la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia, realmente existió una relación de trabajo entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, entendiéndose regida por un contrato de trabajo a término indefinido, en la medida en que nada se estipuló en contrario; y que a partir del 16 de agosto de 2011 y hasta el 20 de diciembre de 2013, entre las partes existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, con las mismas funciones y bajo idénticas condiciones laborales, conforme a lo indicado en la prueba testimonial recabada in extenso relacionada en el acápite que antecede; también lo que es que entre la fecha en que feneció el contrato realidad, 01 de junio de 2011, y la fecha en que inició el contrato de trabajo escrito, 16 de agosto de 2011, transcurrieron setenta y seis (76) días, o lo que es lo mismo, dos (2) meses y dieciséis (16) días, interrupción que, confirme a lo indicado en las líneas que anteceden, tuvo la vocación de fracturar o fraccionar la unidad contractual, debiéndose entonces entender que entre las partes existieron dos relaciones de trabajo, con solución de continuidad, y con los extremos temporales ya descritos.

M.P. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 25/07/2023.

PROVIDENCIA: SENTENCIA.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso: Ordinario Laboral  
Radicación: 05001-31-05-008-2016-00727-01  
Demandante: Constanza María Bastidas Brand  
Demandadas: CCF Comfenalco Antioquia y  
CTA Colaboramos Salud – En Liquidación  
Litis Pasiva: Nueva EPS S.A.  
Asunto: Consulta de sentencia  
Procedencia: Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín  
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique  
Temas: Intermediación laboral, Unidad de contrato,  
Indemnización por despido, y Prescripción

**Medellín, julio veinticinco (25) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la gestora del proceso Constanza María Bastidas Brand, respecto de la sentencia proferida el 25 de mayo de 2023 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Constanza María Bastidas Brand contra la Caja de Compensación Familiar- CCF Comfenalco Antioquia y la Cooperativa de Trabajo Asociado -CTA- Colaboramos Salud – En Liquidación, y en el que se

integró el contradictorio con la Nueva EPS S.A., como litisconsorte necesaria por pasiva, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-008-2016-00727-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La señora Constanza María Bastidas Brand instauró demanda ordinaria laboral pretendiendo se declare que sostuvo una relación laboral con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 31 de julio de 2008 y el 20 de diciembre de 2023, y en el cual la Cooperativa de Trabajo Asociado Colaboramos Salud - En liquidación actuó como simple intermediaria; consecuentemente, pretende el pago de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones causados durante la vigencia de la relación de trabajo; el reajuste de los salarios devengados con la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, respecto de los salarios devengados por una trabajadora vinculada directamente por la CCF Comfenalco Antioquia; y el reconocimiento de las indemnizaciones por la falta de consignación de las cesantías, por la falta de pago de las prestaciones sociales, y por el despido sin justa causa.

En respaldo de tales pedimentos la señora Constanza María Bastidas Brand expuso que laboró al servicio de la CCF Comfenalco Antioquia, desempeñando el cargo de Citotecnóloga, en el horario de 06:00 am a 10:00 am, de lunes a sábado, con una asignación básica salarial de \$1.279.000 mensuales.

Manifestó que entre el 31 de junio de 2008 y el 01 de junio de 2011, estuvo vinculada a la CCF Comfenalco Antioquia, a través de la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, pero durante dicho periodo recibió el mismo trato que recibían los trabajadores vinculados directamente con la CCF Comfenalco Antioquia, en lo que respecta a los horarios, reglamentos, capacitaciones,

instalaciones, y elementos de trabajo, y al cumplimiento de las órdenes impartidas por las coordinadoras del laboratorio Marta Saldarriaga, Sandra Jaramillo y Cristina Jiménez, quienes estaban vinculadas como trabajadoras de planta de CCF Comfenalco Antioquia.

Sostuvo que durante este periodo no recibió el pago de auxilio de transporte, prestaciones legales y extralegales, ni vacaciones; y que, para la misma época, en la CCF Comfenalco Antioquia existía personal que laboraba en condiciones idénticas a las suyas, y de las que solo se diferenciaba por la forma de vinculación y el monto de la asignación básica, que era superior para los trabajadores de planta o con contrato de trabajo a término indefinido.

Dijo que posteriormente, el 16 de agosto de 2011, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la CCF Comfenalco Antioquia, para prestar sus servicios bajo las mismas condiciones en que venía trabajando, esto es, con el mismo cargo, salario, horario, instalaciones, elementos de trabajo, y orden jerárquico, y que fue despedida sin justa causa el 20 de diciembre de 2013 (págs.07-20, doc.02, carp.01).

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada legalmente constituida, la **CCF Comfenalco Antioquia** aseveró que la señora Constanza María Bastidas Brand laboró al servicio de su prohijada, únicamente entre el 16 de agosto de 2011 y el 20 de diciembre de 2013, relación de trabajo regida por un contrato a término indefinido que finalizó por mutuo acuerdo transaccional, en razón de la intervención forzosa de que fue objeto la entidad.

Dijo que en el Programa EPS Régimen Contributivo – En Liquidación de la CCF Comfenalco Antioquia celebró con CTA Colaboramos Salud - En Liquidación diferentes contratos de prestación de servicios para cuya ejecución se pudo haber destinado a la demandante; sin embargo, sostuvo que no le constan los

extremos temporales, o las condiciones bajo las que la actora estuvo vinculada a la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, cuyos asociados, aseveró, no están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso las excepciones que denominó prescripción; buena fe, Inexistencia de la obligación; compensación; y cosa juzgada (págs.70-79, doc.02, carp.01).

Por su parte, el curador a litem que le fue designado a la CTA **Colaboramos Salud - En Liquidación**, dijo que no le constaban los hechos de la demanda más allá de lo acreditado con los medios demostrativos incorporados; sin embargo, se opuso a la prosperidad de las pretensiones excepcionado la prescripción; buena fe; cobro de lo no debido; e inexistencia de la obligación (págs.115-118, doc.02, carp.01).

Finalmente, se advierte que por auto del 27 de febrero de 2019 (págs.152-153, doc.02, carp.01), se ordenó la integración del contradictorio con la **Nueva EPS S.A.**, quien sostuvo que nunca ha sostenido relación laboral, civil, ni de ninguna otra índole, con la señora Constanza María Bastidas Brand, ni con la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, y si en algún momento tuvo alguna relación comercial con la CCF Comfenalco Antioquia, la misma estuvo fundada en una prestación de servicios profesionales con autonomía administrativa y financiera de los que no se deriva solidaridad laboral.

Consecuentemente, se resistió la prosperidad de las pretensiones, y de fondo excepcionó cobro de lo no debido; inexistencia de solidaridad; buena fe; primacía de la ley y seguridad jurídica; ineficacia de la solidaridad alegada por cuenta de la inexistencia de las obligaciones contractuales; y prescripción de las acciones y caducidad de las sanciones moratorias (págs.183-195, doc.02, carp.01).

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 25 de mayo de 2023, absolvió a la CCF Comfenalco Antioquia de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora Constanza María Bastidas Brand; declaró probada la excepción de prescripción respecto de las pretensiones formuladas contra la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación; desvinculó a la Nueva EPS S.A. del trámite del proceso de la referencia; y condenó en costas a la demandante (doc.22, carp.01).

#### **1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la vocera judicial de la **Nueva EPS** solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia en lo que respecta a la desvinculación de su prohijada, siendo que la misma no tuvo ningún vínculo laboral, ni de ningún otro carácter, con la demandante, y tampoco se acreditaron los presupuestos necesarios para que declarare la responsabilidad solidaria de su representada (doc.03, carp.02).

### **2. - CONSIDERACIONES**

#### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Procede el grado jurisdiccional de consulta en favor de la señora **Constanza María Bastidas Brand**, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”*.

#### **2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS**

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el 25 de junio de 2008 la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación le ofreció a la CCF Comfenalco Antioquia la prestación de sus servicios para los procesos y subprocesos en la atención de actividades de promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento, con sus propios medios, en las instalaciones de la CCF Comfenalco Antioquia (págs.93-96, doc.02, carp.01).
- Que mediante el Convenio 7968 del 10 de septiembre de 2008, la CCF Comfenalco Antioquia le concedió a la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, el acceso a la funcionalidad web para el registro de afiliaciones y novedades (págs.90-91, doc.02, carp.01).
- Que la señora Constanza María Bastidas Brand nació el 11 de noviembre de 1971 (pág.35, doc.02, carp.01), y estuvo asociada a la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, desde el 31 de julio de 2008, desempeñándose como Citotecnóloga, con una compensación mensual de \$1.279.000 (pág.21, doc.02, carp.01).
- Que cotizó al fondo de pensiones administrado por Colpensiones E.I.C.E., con la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011 (págs.22-34, doc.02, carp.01).
- Que el 10 de agosto de 2011 celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la CCF Comfenalco Antioquia, para desempeñar por medio tiempo el cargo de Citotecnóloga, con una asignación salarial inicial de \$635.000, vigente a partir del 16 de agosto de 2011 (págs.83-86, doc.02, carp.01).
- Que el 20 de diciembre de 2013 celebró un acuerdo transaccional con la CCF Comfenalco Antioquia para terminar de mutuo acuerdo el contrato de trabajo que las vinculaba, mismo en el que se pactó el reconocimiento de una bonificación especial por valor de \$2.310.740 (págs.88-89, doc.02, carp.01).

- Que el contrato de trabajo fue liquidado sobre un salario básico de \$1.360.000, y por concepto salarios, prestaciones, vacaciones, y bonificación especial pactada en el acuerdo de transacción, recibió la suma de \$2.899.110 (pág.87, doc.02, carp.01).

### **2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Deberá la Sala determinar:

¿Si entre la señora Constanza María Bastidas Brand y CCF Comfenalco Antioquia realmente existió una relación de trabajo entre el 31 de julio de 2008 y el 06 de junio de 2011, en la que la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, actuó como simple intermediaria?

En caso afirmativo, la Sala se ocupará de establecer:

¿Si la relación de trabajo estuvo vigente de forma continua e ininterrumpida desde el 31 de julio de 2008 hasta el 20 de diciembre de 2013, o si, por el contrario, entre las partes existieron varias relaciones de trabajo?

¿Si a la actora le asiste el derecho a la nivelación del salario, el pago de las prestaciones y vacaciones, y el reconocimiento de las indemnizaciones por la falta de pago de las prestaciones, y de consignación de las cesantías, durante el tiempo que estuvo vinculada a través de la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, o si las referidas acreencias se extinguieron por la prescripción?

¿Si hay lugar al reconocimiento de la indemnización por despido injustificado?

### **2.4. - TESIS DE LA SALA**

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual la sociedad CCF Comfenalco Antioquia fue la verdadera empleadora de la señora



Constanza María Bastidas Brand entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, relación de trabajo que fue interrumpida, y se reanudó, con solución de continuidad, entre el 18 de agosto de 2011 y el 20 de diciembre de 2013, estando entonces regida por dos (2) contratos de trabajo.

Adicionalmente, se sostendrá que los salarios, prestaciones y vacaciones causados durante ambas relaciones de trabajo fueron pagados, o en todo caso, estarían prescritos; que no hay lugar a la nivelación salarial por no haberse aportado el término de comparación para definir el trato desigual; y que la indemnización por despido es improcedente, por no haberse acreditado la decisión unilateral del empleador para terminar con los contratos de trabajo.

En consecuencia, se revocará parcialmente el numeral segundo de la sentencia confutada para declarar que entre la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia existieron dos relaciones laborales y se confirmará en lo demás la sentencia absolutoria.

## **2.5. - PREMISAS NORMATIVAS**

### **2.5.1.- De la intermediación laboral.**

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa:

*“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:*

*a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

*b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*

*c. Un salario como retribución del servicio.*

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

Por su parte, el artículo 4º de la Ley 79 de 1988 dispone:

*“ARTÍCULO 4º. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”.*

Ahora bien, el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 expresamente señala:

*“ARTÍCULO 17. PROHIBICIÓN PARA ACTUAR COMO INTERMEDIARIO O EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado 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 labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes”.*

Prohibición que fue reiterada en el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, así:

*“ARTÍCULO 7º. PROHIBICIONES. 1. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado”.*

Y refrendada en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, en el que se dispuso:

*“ARTÍCULO 63. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. Reglamentado por el Decreto*

*Nacional 2025 de 2011, Reglamentado por el Capítulo 2 del Decreto 1072 de 2015. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”.*

Finalmente, en el artículo 1º del Decreto 2025 de 2011, se estipuló:

*“ARTÍCULO 1º. Para los efectos de los incisos 1º y 3º del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.*

*Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto, esta actividad no está permitida a las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado.”*

A su turno, la Corte constitucional ha proscrito de manera enfática las actuaciones de las Cooperativas de Trabajo Asociado que conduzcan i) a su participación como empresas de intermediación laboral; ii) al suministro de mano de obra temporal, constituida por sus asociados, a usuarios o terceros beneficiarios; iii) a la remisión de un trabajador en misión para que asuma labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio; o iv) a la creación de un nexo de subordinación o dependencia entre uno de sus trabajadores y un terceros contratante:

*“De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociados, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.*

*Así, la eficacia normativa de la Constitución que protege de manera especial la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, impone a los particulares y a todas las autoridades públicas, de una parte, el deber de acatar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sean utilizadas como formas de intermediación laboral” (Sentencias T-283 de 2003, T-917 de 2004, T-291 de 2005, C-614 de 2009, C-182 de 2010, C-645 de 2011, T-351 de 2015, T-244 de 2019, entre otras)*

En la misma dirección, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha recalcado que la contratación a través de Cooperativas de Trabajo Asociada no puede ser utilizada de manera fraudulenta para ocultar una relación de trabajo:

*“Debe la Corte precisar que la contratación con cooperativas de trabajo asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios se halla permitida y reglamentada por la ley, pues constituye una importante fuente de trabajo a través de la organización autogestionaria de personas que deciden asociarse para trabajar de manera solidaria bajo sus propias reglas. Pero es claro que la celebración de contratos con esas entidades no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica.*

*Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objetivo que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de esos entes cooperativos, en los que debe prevalecer real y efectivamente, mas no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores que de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral.*

*Por esa razón, cuando se ha contratado a una cooperativa de trabajo asociado para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, es claro que en el evento de que los trabajadores que adelanten la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se hallen sin duda sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del beneficiario del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo como con acierto lo concluyó en este caso el Tribunal, lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política.*

*Y no podrá considerarse legalmente en tales eventos que la subordinación laboral que se ejerza sobre los asociados que haya enviado la cooperativa para el cumplimiento del contrato sea adelantada por delegación de ésta porque, en primer lugar, en la relación jurídica que surge entre el trabajador cooperado y la cooperativa de trabajo asociado no puede darse una subordinación de índole estrictamente laboral por cuanto esa relación no se encuentra regida por un contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, y, en segundo lugar, porque la posibilidad de delegar la subordinación laboral en un tercero la ha previsto la ley para otro tipo de relaciones jurídicas, como las surgidas entre una empresa usuaria y una empresa de servicios temporales, calidad que, importa destacar, no puede asumir una cooperativa de trabajo asociado por ser sus funciones legales diferentes a las del envío de trabajadores en misión” (CSJ SL del 06-12-2006, radicación 25.713, reitera, entre otras, en las sentencias SL del 17-02-2009, radicación 32.505; SL del 25-05-2010, radicación 35.790; SL665-2013; SL6441-2015; SL1430-2018; SL3436-2021).*

Ahora bien, memórese que en el plenario se encuentra probado que la señora Constanza María Bastidas Brand se asoció a la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, a partir del 31 de julio de 2008, para desempeñar el cargo de citotecnóloga (pág.35, doc.02, carp.01), y que, desde aquel entonces, y hasta el 01 de junio de 2011, estuvo afiliada a Sistema General de Pensiones, a través de la referida institución (págs.22-34, doc.02, carp.01).

Adicionalmente, se advierte que en el interrogatorio de parte rendido por la señora **Constanza María Bastidas Brand**, la misma aseveró que entre el 31 de julio de 2008 y el 20 de diciembre de 2013 laboró en las instalaciones de la IPS Biosigno, perteneciente a la CCF Comfenalco Antioquia, desempeñando el cargo de Citotecnóloga, correspondiéndole tomar las muestras de los pacientes de la Nueva EPS, con una jornada de trabajo parcial, esto es, cuatro (4) horas de lunes a sábado, y que su jefe inmediata era la bacterióloga Marta Saldarriaga, coordinadora general del laboratorio, la cual estaba vinculada de tiempo completo con la CCF Comfenalco Antioquia, y era la encargada de asignar los horarios; que entre los años 2008 y 2011 estuvo vinculada con la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, y durante dicho periodo recibió el pago de la remuneración por sus servicios, de las prestaciones sociales, y de las vacaciones, y también estuvo afiliada al Sistema General de Seguridad Social; que

en agosto de 2011 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la CCF Comfenalco Antioquia, y continuó prestando de igual forma sus servicios, sin ninguna interrupción o suspensión; y que el 20 de diciembre de 2013 firmó los papeles que le entregaron para la terminación del contrato porque estaban liquidando la EPS de Comfenalco, aunque no sabe si fue bien o mal liquidada, que recibió un bono de millón y medio por la terminación del contrato, y que no le quedaron adeudando ningún concepto (doc.17, carp.01).

Por su parte, el señor **Juan Carlos Vanegas**, representante legal de la CCF Comfenalco Antioquia, sostuvo que la pretensora laboró al servicio de la entidad, bajo un contrato de prestación de servicios, entre los años 2011 y 2013; que con antelación la actora también prestó sus servicios en las instalaciones de la entidad, tomando muestras de laboratorio, pero en la ejecución del contrato de prestación de servicios suscrito con la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación; que la cooperativa, en el marco de su autonomía técnica, administrativa y financiera, era la que seleccionaba y programaba el personal asociado que prestaría sus servicios para el desarrollo del contrato de prestación de servicios; que los asociados que prestaban los servicios podían variar por incapacidades, suspensiones o vacaciones en razón de la necesidad de continuidad del servicio; que conoce a la bacterióloga Marta Saldarriaga, quien se desempeñaba como coordinadora del programa de salud de la CCF Comfenalco Antioquia, y tenía a su cargo la responsabilidad de articular la prestación del servicio con las cooperativas y otros terceros que prestaban servicios para la entidad; que la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación fue quien contrató a la actora, le entregó dotación, le pagó los salarios, y la afilió a la seguridad social, y tenían un tipo de interventor con el que se coordinaban los lineamientos para los trabajadores de la cooperativa en misión, y la retroalimentación para los colaboradores sobre los que se recibían quejas por la prestación del servicio; que en las instalaciones de la CCF Comfenalco Antioquia la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación no tenía ningún espacio y/u oficina para la coordinación de asuntos administrativos; que la CCF Comfenalco Antioquia suministraba los insumos y herramientas de trabajo requeridos por la actora para la prestación del servicio (doc.19, carp.01).

Y aunque es cierto que las declaraciones de parte no tienen la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, porque “...*la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio*” (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021), también lo es que las mismas tienen la virtud probatoria suficiente para que se tengan por acreditados los hechos que desfavorecen al declarante, como cuando la señora Constanza María Bastidas Brand admitió que mientras estuvo vinculada a la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, recibió el pago de salarios, prestaciones y vacaciones, y estuvo afiliada al Sistema General de Seguridad Social; y cuando el señor Juan Carlos Vanegas asintió que la actora prestó sus servicios en las instalaciones de la CCF Comfenalco Antioquia, en la ejecución del contrato de prestación de servicios suscrito con CTA Colaboramos Salud – En Liquidación; por cuanto para ello se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 191 del CGP, esto es, porque los declarantes tenían la capacidad de confesar, su confesión versó sobre hechos que le producen consecuencias jurídicas adversas, y recayó sobre circunstancias respecto de las cuales la ley no exige otro medio de prueba.

Finalmente, la señora **Sandra Janeth Tobón Noreña** presentada como testigo, dijo que conoce a la demandante porque trabajaron juntas en la CCF Comfenalco Antioquia, desde el año 2008 o 2009, inicialmente, por intermedio de la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, y desde el año 2011, mediante contrato de trabajo; que la actora tomaba muestras de citología en las instalaciones de la IPS Biosigno, perteneciente a la CCF Comfenalco Antioquia, en la jornada de 06:30am a 10:00am; que durante el tiempo en el que estuvieron vinculadas por la cooperativa nunca recibieron capacitaciones sobre cooperativismo, ni el pago de aportes o gananciales, pero siempre les pagaron el salario, además de las cesantías, las primas, las vacaciones, y los aportes para salud y pensión; que la cooperativa las contrató pero siempre prestaron sus servicios para la CCF Comfenalco Antioquia; que la coordinadora del laboratorio, Marta Saldarriaga, vinculada directamente con la CCF Comfenalco Antioquia, era la encargada de

asignarles los turnos de trabajo, entregarles los uniformes e implementos de trabajo, otorgarles los permisos, e impartirles las órdenes; que pasaron de la cooperativa directamente a la CCF Comfenalco Antioquia, sin ninguna interrupción, y en el año 2013 les hicieron firmar una carta para la terminación del contrato (doc.18, carp.01).

Así las cosas, la Sala considera que la prueba recabada si acredita fehacientemente que la señora Constanza María Bastidas Brand, incluso bajo la calidad de asociada de la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, prestó sus servicios de la sociedad CCF Comfenalco Antioquia, siendo ésta entidad la que se beneficiaba de las actividades laborales desempeñadas por la demandante como Citotecnóloga, y le suministraba las instalaciones, insumos y herramientas de trabajo

De consiguiente, la presunción legal de existencia de relación laboral prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se activó en favor de la señora Constanza María Bastidas Bran, sin que la misma hubiere sido desvirtuada por la CCF Comfenalco Antioquia, en la medida en que no demostró la ausencia de subordinación laboral, la cual, por el contrario, quedó plenamente probada, con fundamento en lo indicado por la testigo traída al plenario, quien dio cuenta que la organización y disciplina en el trabajo, eran dirigidas por la coordinadora del laboratorio, vinculada directamente por la empresa.

Consecuentemente, se revocará parcialmente la sentencia consultada, en cuanto absolvió a la CCF Comfenalco Antioquia de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la señora Constanza María Bastidas Bran, y en su lugar, se declarara que la referida entidad realmente actuó como empleadora de la demandante durante el periodo en que estuvo vinculada con la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, la cual, actuó como simple intermediaria, en los términos establecidos en el numeral 2º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **2.5.2.- De la unicidad o multiplicidad de contratos.**



En lo que respecta a la continuidad del contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pacíficamente ha indicado que:

*“[...] la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios (CSJ SL3535-2015).*

*Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad” (SL814-2018).*

Sin embargo, el órgano jurisdiccional de cierre también ha sido cuidadoso en establecer que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos diferentes:

*“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo” (CSJ SL806-2013; SL814-2018, entre otras).*

En derredor del mismo punto, la jurisprudencia ha precisado que:

*“... si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo [...], es válido que se finiquite debidamente uno y se inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el*

*anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento” (CSJ SL del 30/10/2012, radicado 39432; reiterada en SL814-2018).*

Adicionalmente, ha discernido de forma pacífica:

*“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:*

*“... esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos.” (CSJ SL981-2019, reiterada, entre otras, en la SL5595-2019, SL560-2023).*

Ahora bien, aunque es cierto que en el presente asunto se probó que entre la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia, realmente existió una relación de trabajo entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, entendiéndose regida por un contrato de trabajo a término indefinido, en la medida en que nada se estipuló en contrario; y que a partir del 16 de agosto de 2011 y hasta el 20 de diciembre de 2013, entre las partes existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido, con las mismas funciones y bajo idénticas condiciones laborales, conforme a lo indicado en la prueba testimonial recabada in extenso relacionada en el acápite que antecede; también lo que es que entre la fecha en que feneció el contrato realidad, 01 de junio de 2011, y la fecha en que inició el contrato de trabajo escrito, 16 de agosto de 2011, transcurrieron setenta y seis (76) días, o lo que es lo mismo, dos (2) meses y dieciséis (16) días, interrupción que, confirme a lo indicado en las líneas que

antecedentes, tuvo la vocación de fracturar o fraccionar la unidad contractual, debiéndose entonces entender que entre las partes existieron dos relaciones de trabajo, con solución de continuidad, y con los extremos temporales ya descritos.

Y aunque en el interrogatorio de parte la señora Constanza María Bastidas Brand afirmó que la relación de trabajo que sostuvo con la CCF Comfenalco Antioquia no tuvo solución de continuidad entre el 31 de julio de 2008 y 20 de diciembre de 2013, procede memorar que su dicho no tiene la fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, máxime teniendo en cuenta que en la declaración de parte contradijo lo enunciado en el escrito demanda, en el que admitió la interrupción que sufrió la relación de trabajo (ver los hechos cuarto y octavo, págs.07-20, doc.02, carp.01).

Así pues, importa memorar que la señora Constanza María Bastidas Brand confesó en el interrogatorio de parte, que durante el periodo en que estuvo vinculada con la CCF Comfenalco Antioquia, por intermedio de la CTA Colaboramos Salud – En Liquidación, comprendido entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, recibió el pago de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, y vacaciones, aunque fuere a título de *'compensaciones'*; y que durante el tiempo que estuvo directamente vinculada con la CCF Comfenalco Antioquia, esto es, entre el 16 de agosto de 2011 y hasta el 20 de diciembre de 2013, también recibió el pago de aquellos conceptos, siendo entonces improcedente ordenar nuevamente su pago, y ordenar el reconocimiento de las indemnizaciones por la falta de pago de las prestaciones sociales y por la falta de consignación de las cesantías.

Tampoco habrá lugar al reajuste de los salarios devengados durante la vigencia del primer contrato de trabajo, esto es, entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, y durante el que la actora estuvo vinculada por intermedio de la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, teniendo en cuenta que la actora no acreditó haber desempeñado las mismas funciones asignadas a un empleado directamente vinculado con la CCF Comfenalco Antioquia, en la medida en que

no se comparó con otro trabajador, faltando a la carga procesal que le asistía de aportar el término de comparación de donde se deduzca el trato desigualmente injustificado.

Y aunque en gracia de discusión se admitiere que la CCF Comfenalco Antioquia le adeuda alguna suma a la señora Constanza María Bastidas Brand, bien sea por concepto salarios, prestaciones o vacaciones causadas en favor de durante la vigencia del primer contrato de trabajo esto es, entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, lo cierto es que la misma estaría afectada por el fenómeno extintivo de la prescripción, siendo que, entre la fecha de terminación de la relación de trabajo, 01 de junio de 2011, y la fecha de radicación de la demanda, 01 de junio de 2016 (pág.01, doc.02, carp.01), transcurrió con creces el término trienal previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo de Trabajo y 151 del Código Procesal de Trabajo y la Seguridad Social, el cual también se irradiaría o haría extensivo a las indemnizaciones por falta de pago de las prestaciones sociales y por la falta de consignación de las cesantías, teniendo en cuenta que por ser accesorias, sufren los mismos efectos que la obligación principal.

### **2.5.3.- De la terminación del contrato de trabajo.**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

*“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.*

*1. El contrato de trabajo termina:*

*a). Por muerte del trabajador;*

*b). Por mutuo consentimiento;*

*c). Por expiración del plazo fijo pactado;*

*d). Por terminación de la obra o labor contratada;*

*e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*

*f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*

*g). Por sentencia ejecutoriada;*

*h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e*

*i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato”.*

Así las cosas, debe señalarse que en el plenario no obra prueba documental que acredite las circunstancias bajo las que terminó el primer contrato de trabajo que vinculó a la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia, y que la prueba testimonial solo hizo referencia a la forma como terminó la relación de trabajo en su caso particular, esto es, no dio cuenta de las condiciones de modo, tiempo y lugar en que terminó la relación de trabajo de la demandante, quien, por su parte, manifestó que la misma feneció por renuncia voluntaria, en procura de vincularse directamente con la entidad; y como en el expediente no reposa prueba del despido, esto es, de la decisión unilateral del empleador de terminar la relación de trabajo, no hay lugar al reconocimiento de la indemnización deprecada, respecto del primer contrato.

Lo anterior, por cuanto *“En la terminación del contrato de trabajo por justa causa corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador la justa causa invocada para la terminación del contrato de trabajo”* (CSJ SL del 21/11/2003, radicado 21595, reiterada, entre otras, en la sentencia SL816-2022).

Y aunque en gracia de discusión se admitiere que la CCF Comfenalco Antioquia debe reconocer la indemnización por despido respecto de contrato vigente entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, lo cierto es que la misma también estaría afectada por el fenómeno extintivo de la prescripción, siendo que, entre la fecha de terminación de la relación de trabajo, 01 de junio de 2011, y la fecha de radicación de la demanda, 01 de junio de 2016 (pág.01, doc.02, carp.01), se superó el término trienal previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo de Trabajo y 151 del Código Procesal de Trabajo y la Seguridad Social.

En lo que respecta a la terminación del segundo contrato de trabajo, se advierte que en el plenario reposa el acuerdo transaccional celebrado entre las partes para terminar de mutuo acuerdo el contrato de trabajo que las vinculaba, mismo en el

que se pactó el reconocimiento de una bonificación especial por valor de \$2.310.740 (págs.88-89, doc.02, carp.01), y respecto del cual no se alegó la ineficacia o inexistencia por ausencia de los requisitos de la naturaleza, esencia o existencia del acto jurídico, o vicios en el consentimiento, debiéndose entender que la segunda relación de trabajo, en efecto, terminó por mutuo acuerdo entre las partes, y en virtud de ello, tampoco hay lugar al reconocimiento de la indemnización deprecada.

En glosa de todo lo anterior, la sentencia de primera instancia será modificada únicamente en el sentido de declarar que entre la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia existieron dos relaciones laborales, cada una de ellas regidas por un contrato de trabajo a término indefinido, la primera vigente entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, respecto de la cual, que la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, actuó como simple intermediaria, y la segunda, vigente entre el 16 de agosto de 2011 y el 20 de diciembre de 2013; y confirmada en todo lo demás.

Sin costas en esta instancia por haberse revisado la sentencia de primera instancia bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la señora Constanza María Bastidas Brand.

#### **4. - DECISIÓN**

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

#### **FALLA:**

**1.-** Se **REVOCA PARCIALMENTE** el numeral segundo de la sentencia proferida el 25 de mayo de 2023 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Constanza María Bastidas Brand contra la CCF Comfenalco Antioquia y la CTA Colaboramos

Salud – En Liquidación, y en su lugar, se declara que entre la señora Constanza María Bastidas Brand y la CCF Comfenalco Antioquia existieron dos relaciones laborales, cada una de ellas regidas por un contrato de trabajo a término indefinido, la primera vigente entre el 31 de julio de 2008 y el 01 de junio de 2011, respecto de la cual, que la CTA Colaboramos Salud - En Liquidación, actuó como simple intermediaria, y la segunda, vigente entre el 16 de agosto de 2011 y el 20 de diciembre de 2013.


2.- Se **CONFIRMA** en todo lo demás la sentencia de origen y fecha conocidos.

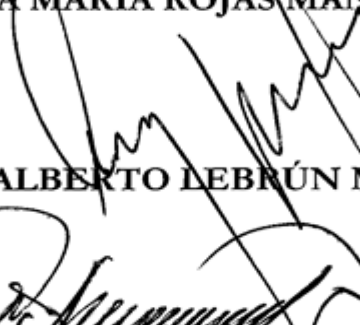
3.- Sin costas en esta instancia.


4.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**