

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Nace a la vida jurídica cuando concurren los tres elementos esenciales establecidos en el artículo 23 del C.S.T., a saber: la actividad personal del empleado, su subordinación respecto al empleador y retribución económica por la prestación del servicio. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Corresponde a quien ha sido señalado como empleador, probar que no obstante tratarse de un servicio personal, aquel no fue continuado, sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente, sino autónomo. / **LA SUBORDINACIÓN** - Gravita no en lo referente al contenido de las prestaciones por parte del trabajador, sino a partir de un criterio integración del profesional en un servicio organizado, es decir, desde la órbita de las condiciones de ejecución de la actividad. / **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN** – “Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible”. / **SANCIÓN MORATORIA** /

HECHO: El actor presentó demanda en contra de la sociedad MEDICOLOMBIA S.A.SA, en la cual pretende que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, culminado de manera unilateral por la empleadora, en consecuencia, solicita el pago de las prestaciones sociales, igualmente, deprecó el pago de la indemnización por despido injusto y la indemnización moratoria. El juez de primera instancia declaró que entre las partes No existió un verdadero contrato de trabajo, por lo cual absolvió a la demandada. Es tarea de la Sala, en primer término, establecer si entre las partes existió un contrato de trabajo en los términos solicitados en la demanda. De ser así, habrá de verificarse los extremos de la relación laboral, y si por virtud de ello amerita revocar la decisión de primer grado, accediendo a los conceptos económicos reclamados por el actor.

TESIS: Toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo, lo que se traduce en una ventaja probatoria para quien se reputa trabajador, debido a que no soporta la carga de tener que demostrar la subordinación. Ha orientado la alta jurisprudencia del trabajo que la presunción en comento puede desvirtuarse inclusive por las pruebas del propio demandante, pues dicha figura por sí sola no define contenciosos como el presente, sino el mérito de los medios de convicción aportados al proceso; de tal forma que si el contenido de estos no permiten inferir el predicado contrato laboral, no queda al juez del trabajo otra alternativa que así declararlo, en el marco del fuero de valoración que le reconoce el artículo 61 CPLSS. (...) Para considerar que la ejecución del servicio enunciada se verificó en el marco de una relación subordinada, circunstancia que resalta la Corporación, corresponde ser desvirtuada por la accionada, demostrando con suficiencia que el vínculo jurídico con el demandante estuvo marcado por la autonomía e independencia de este. (...) La Corte destacó que el solo hecho de que una persona ejerza una profesión cualificada, no significa que se constituya una regla general en la que siempre se consideren independientes o autónomos. Téngase en cuenta que sobre ellos también aplica la referida presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Señala la corte: “Debe tenerse claro que una situación es que por el ejercicio de su profesión estos profesionales tengan siempre una independencia técnica, y otra que la subordinación se advierta de forma distinta a la de otros trabajadores no cualificados”. (...) Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo). (...) La prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino

también, a la de la 'exigibilidad' de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta. (...) "La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado". (...) Con respecto a la sanción moratoria, sabido es que su aplicación no es automática, sino que deben examinarse las circunstancias por la cuales el empleador no canceló a la finalización los salarios y prestaciones debidos, y en el evento de considerar justificado su comportamiento, se le debe exonerar de las sanciones.

MP. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 30/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO
DEMANDADOS	MEDICOLOMBIA S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001 31 05 015 2018 00783 02
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	- Contrato de Trabajo – Elementos Esenciales Art. 23 CST – Contrato realidad. - Prescripción – Arts. 488 CST y 151 CPLSS / Art. 94 CGP
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 287

Medellín, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta No. 042 de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN formulado por la apoderada judicial de la parte **DEMANDANTE** contra la Sentencia No. 055 del 20 de abril de 2022, proferida por el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

ANTECEDENTES

El señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente desde el 18 de diciembre de 2013 hasta el 19 de marzo de 2016, culminado por decisión unilateral e injusta de la empleadora. **2)** En consecuencia, solicitó condenar a **MEDICOLOMBIA S.A.S** al pago de las cesantías, vacaciones y aportes a la seguridad social en pensiones, causados durante el tiempo de duración del vínculo, así como las primas de servicio de 2014 a 2016. **3)** Igualmente, deprecó el pago de la indemnización por despido injusto y la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

Como sustento de sus pretensiones, adujo haber estado vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo con la sociedad demandada, desde el 18 de noviembre de 2013 al 19 de marzo de 2016, fecha en la cual la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.** decidió dar por finalizado el contrato de manera unilateral e injusta.

Que fue contratado para evaluar en el área psicológica, a los aspirantes al proceso del examen reglamentario para trámite de la licencia de conducción por primera vez, refrendación y/o categorización, vinculación materializada en tres (3) momentos, desarrollados en las siguientes fechas:

- Del 18 de noviembre de 2013 al 28 de febrero de 2014; terminando el contrato en la fecha mencionada, debido a que debió asumir intempestivamente en la ciudad de Cali, encargo como auxiliar de la justicia, perito psicológico. El contrato fue pactado inicialmente por 6 meses, y como honorarios se pactó la suma de \$1.400.000,00 mensuales.
- Continuó su labor con la accionada mediante un segundo contrato, iniciado el 16 de junio de 2014, y que finalizaba el 16 de diciembre de la misma anualidad; sin embargo, se extendió hasta el 25 de diciembre de 2014. Para este contrato los honorarios pactados fueron de \$1.460.000,00 mensuales.
- Que el 25 de diciembre de 2014 suscribió un nuevo contrato con vigencia hasta el 19 de marzo de 2016. Los honorarios mensuales para este contrato fueron de \$1.750.000,00

A partir de lo anterior arguyó, se avizoran las renovaciones automáticas del vínculo, dándose la continuidad ilegítima del contrato de prestación de servicios.

Seguidamente, apuntó que, si bien en los primeros contratos no se estipuló una jornada precisa para el desempeño de las funciones, en el último convenio se dispuso dentro de sus cláusulas que debía cumplir un total de 196 horas al mes, en horario de atención al público.

No obstante, manifestó que en realidad le correspondía ejecutar tareas de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm, con un espacio para el almuerzo entre 12:30 pm y 1:15 pm; y los sábados de 8:00 am a 1:00 pm, todo bajo la subordinación diaria de la contratante.

Sobre este último aspecto señaló, que debía solicitar permiso para ausentarse del Centro de Reconocimiento de Conductores Medicolombia S.A.S., mismos que le eran otorgados como *licencias no remuneradas*, cuestión que incluso le fue indicada para el periodo de semana santa del año 2016, evidenciándose la deducción de estas licencias en los pagos quincenales.

Que durante el normal desempeño de sus actividades, pese recibir presión de su contratante para emitir certificaciones a personas iletradas y analfabetas, decidió no hacerlo, situación que provocó la culminación de su contrato por los directivos de la entidad, finiquitando el vínculo a través de misiva adiada 19 de abril de 2016, sin que mediara justificación real para ello, como tampoco el pago de la respectiva indemnización.

Acto seguido, informó que después de su salida solicitó a la empresa demandada la certificación del tiempo laborado, recibiendo una respuesta negativa de aquella; motivo por cual inició acción de tutela tramitada por los Jueces de Santuario – Antioquia, obteniendo a

través de este mecanismo respuesta a su petición, y con esta, el comprobante de las últimas colillas de pago.

Resalta de esta información la nota del 29 de febrero de 2016, en la que se dejó constancia de un permiso otorgado para ausentarse de sus funciones, aspecto demostrativo de la connotación de vinculación de carácter laboral que la empresa otorgaba al contrato con él suscrito.

Por último, precisó que en el interregno de las labores desplegadas entre el 16 de junio y 16 de diciembre de 2014, contrato que itera, se extendió hasta el 25 de diciembre de esa anualidad, la empresa expidió certificación sobre la existencia de un contrato de trabajo, exteriorizando la intención de reconocer las obligaciones salariales y prestacionales correspondientes, manifestación propia de un vínculo de carácter laboral. De ahí que insiste, en tener derecho a los conceptos cobrados a través de la presente demanda (f. 3 a 20 Archivo 01 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.** dio respuesta a la demanda, aceptando que suscribieron contratos de prestación de servicios con el demandante, en los interregnos indicados en la demanda.

Continuó arguyendo, que en desarrollo de tales contratos no se le imponía horarios, ni se le exigía pedir permiso para ausentarse de la función, dándose la finalización del contrato al cumplirse los términos pactados en aquellos. Formuló como excepciones las de: “(...) *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN y PRESCRIPCIÓN – INOPERANCIA DE A INTERRUPCIÓN A LA PRESCRIPCIÓN CONFORME ART. 94 C.G.P. (...)*” (f. 109 a 112 Archivo 01 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante Sentencia N° 055 del 20 de abril de 2022 decidió:

“(...) PRIMERO: DECLARAR prospera la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA propuesta por la parte demandada.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO, identificado con la cédula de ciudadanía 70.753.868, y la sociedad, MEDICOLOMBIA S.A.S NO se desarrolló una relación de carácter laboral.

TERCERO: ABSOLVER a la sociedad MEDICOLOMBIA S.A.S, representada legalmente por el señor JHONY ANDRES ECHAVARRIA GUERRA, del reconocimiento y pago de las pretensiones de la demanda, incoadas por el señor JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO, por lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

CUARTO: Las restantes excepciones propuestas por el demandado, en el escrito de la contestación de la demanda, han quedado resueltas implícitamente con lo determinado en la parte motiva.

QUINTO: En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al H. TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones de la demanda.

SEXTO: Las costas serán asumidas por el demandante vencido totalmente en juicio Para lo cual se fijan las agencias en derecho en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022 de (\$1.000.000) a favor de la sociedad demandada. (...)”.

Para arribar a esta decisión, la Juzgadora comenzó por precisar los elementos esenciales del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el artículo 23 CST; de los cuales indicó, que una vez evidenciados estos, se debe considerar la existencia de un contrato de tal naturaleza, sin importar la nominación que se le dé por las partes.

En este punto precisó, que el elemento subordinación es el principal para entender la configuración de una relación de trabajo, tornándose problemático en el ámbito probatorio dilucidarlo en ciertos escenarios, por cuanto no se puede perder de vista que en materia contractual es pasible impartir ordenes e instrucciones para el desarrollo de la función encomendada, sin que por ello necesariamente se deban asumir estas como poder subordinante (CSJ SL Sentencia 14 de junio de 1973).

Esgrimido lo anterior, refirió que, en el caso bajo estudio, la prueba documental arimada mostraba que el actor cumplió funciones como psicólogo en la sociedad demandada en los siguientes periodos:

- 1) Del 18 de noviembre de 2013 al 18 de febrero de 2014;
- 2) Desde el 16 de junio al 24 de diciembre de 2014 y;
- 3) Desde el 25 de diciembre de 2014 al 19 de abril de 2015;

Sin embargo, consideró que al contrastar esta cuestión con la probanza testimonial, era posible concluir que el demandante no logró acreditar en debida forma los elementos esenciales del contrato de trabajo, toda vez que no demostró la subordinación ejercida por **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, en la medida que las pruebas recaudadas en realidad no muestran de que manera se dio el desarrollo de esa prestación personal del servicio, las funciones desempeñadas, y si las mismas eran asignadas por la demandada, todo a efectos de extraer la subordinación en las condiciones establecidas por la Jurisprudencia. De igual forma, expresó que tampoco quedaron acreditados los extremos temporales del vínculo contractual aludido.

Acto seguido, puntualizó que, si bien al infolio se allegó certificación expedida por la accionada, documento que no fue tachado, en el que se indicó que el demandante estuvo vinculado a la empresa por un contrato de trabajo, estimó insuficiente tal documental a la luz de las demás probanzas, cuestionando el incipiente ejercicio probatorio de la parte accionante, en tanto no reposan en el expediente otras pruebas que sustenten el contenido de tal certificado.

Agregó, con base en las reglas de la experiencia, que es viable admitir que en muchas oportunidades lo consignado en certificaciones como la aludida, que son expedidas a solicitud del interesado, denotan la existencia de un contrato de trabajo cuando en realidad

la naturaleza de la vinculación es civil o comercial, requiriendo entonces de analizarse juiciosamente en conjunto con las demás pruebas oportunamente allegadas.

Bajo esa idea, coligió que no era posible establecer los elementos facticos que dan lugar a concluir la existencia del contrato laboral entre las partes, omisión que de por sí desvirtúa la presunción legal del artículo 24 CST, criterio sostenido en la Jurisprudencia, por ejemplo, en Sentencia del 1 de julio de 2009 – Rad. 30437 y la Sentencia del 7 de junio de 2005 Rad. 24476. En consecuencia, al no existir la relación laboral aludida en la demanda, procedía desestimar las pretensiones del gestor.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada judicial de la parte **DEMANDANTE** la apeló argumentando que, los presupuestos esgrimidos para la configuración del contrato realidad se desprenden de las pruebas documentales arrimadas, en las que se verifica la vinculación de su representado a la sociedad demandada, sin advertirse solución de continuidad entre los contratos suscritos, evidenciándose igualmente la subordinación y el salario, pues incluso el trabajador prestaba el servicio en los puntos a los que era enviado por el contratante, aspectos a los que se suma que no debía pasar cuentas de cobro para recibir la contraprestación de sus funciones. Con todo, aseguró la apoderada que se cumplieron todos los elementos del contrato de trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 080 del 19 de octubre de 2022, se dispuso correr traslado a las partes para que alegaran de conclusión; no obstante, estos omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 03 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación surge para la Sala, en primer término, establecer si entre el señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** y la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, existió un contrato de trabajo en los términos solicitados en la demanda. De ser así, habrá de verificarse los extremos de la relación laboral, y si por virtud de ello amerita revocar la decisión de primer grado, accediendo a los conceptos económicos reclamados por el actor.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que, en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

- a) Que el señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** fue vinculado por la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, mediante contratos de prestación de servicios en los siguientes periodos:
- Del 18 de noviembre de 2013 al 28 de febrero de 2014 y del 16 de junio al 24 de diciembre de 2014, periodos en el cuales se desempeñó como psicólogo encargado de “*evaluar a los aspirantes del proceso del examen para la prueba de psicología*” (f. 24 a 29 y 37 a 38 Archivo 01 ED).
 - Del 25 de diciembre de 2014 al 19 de abril de 2016, tiempo en el que fungió como “*certificador (psicólogo)*” (f. 30 a 31 y 32 Archivo 01 ED).
- b) Como contraprestación a los servicios prestados, el demandante percibió durante el primer contrato la suma mensual de \$1.400.000, en el segundo \$1.460.000, mientras que en el último vínculo recibió la cifra de \$1.750.000 (f. 24 a 31 Archivo 01 ED).
- c) Que el último contrato suscrito por las partes finalizó el 19 de abril de 2016 por decisión de la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.** comunicada en misiva de la misma calenda (f. 32 Archivo 01 ED).

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para resolver el problema jurídico trazado, es importante recordar que el contrato de trabajo nace a la vida jurídica cuando concurren los tres elementos esenciales establecidos en el artículo 23 del C.S.T., a saber: la actividad personal del empleado, su subordinación respecto al empleador y retribución económica por la prestación del servicio.

Por virtud del precepto normativo contenido en el artículo 24 del mismo estatuto, toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo, lo que se traduce en una ventaja probatoria para quien se reputa trabajador, debido a que no soporta la carga de tener que demostrar la subordinación, y por el contrario, corresponde a quien ha sido señalado como empleador, probar que no obstante tratarse de un servicio personal, aquel no fue continuado, sino instantáneo, o que no fue subordinado o dependiente, sino autónomo, modalidades que pueden conducir a la determinación de la existencia de una relación jurídica de contenido ajeno al derecho del trabajo.

Ha orientado la alta jurisprudencia del trabajo que la presunción en comento puede desvirtuarse inclusive por las pruebas del propio demandante, pues dicha figura por sí sola no define contenciosos como el presente, sino el mérito de los medios de convicción aportados al proceso; de tal forma que si el contenido de estos no permiten inferir el predicado contrato laboral, no queda al juez del trabajo otra alternativa que así declararlo, en el marco del fuero de valoración que le reconoce el artículo 61 CPLSS.

Visto lo anterior, en el presente proceso, la Juez de primer grado consideró, luego del análisis probatorio, que la parte demandante no acreditó los elementos configurativos del contrato de trabajo, en la medida que, de los elementos de prueba no podía extractarse la subordinación, y mucho menos los extremos temporales en que se desplegó la actividad enunciada en la demanda, desvirtuándose con ello la presunción que en principio operaba en favor del trabajador.

Dicha conclusión no fue compartida por la parte accionante, quien la reprochó, argumentando que de las mismas pruebas documentales podía determinarse la vinculación de índole laboral sostenida con la empresa demandada, en la medida que estas muestran la prestación del servicio, la falta de solución de continuidad entre un contrato y otro, así como la subordinación y el salario, cumpliendo así con la totalidad de requisitos para la declaratoria de la relación de trabajo.

Descendiendo al caso que nos atañe, abocada la Sala a verificar si en el asunto en cuestión las pruebas reflejan la confluencia de los elementos estimados por la norma sustantiva laboral para hablar de contrato en este ámbito, es menester indicar que, en punto a la prestación personal del servicio, emerge con claridad que dicho supuesto está acreditado, como quiera que, desde la contestación a los hechos 1° a 2° del gestor (f. 109 Archivo 01 ED), si bien la parte accionada se opone al señalamiento de la existencia de un contrato de trabajo, aceptó, en primera medida, que el señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** fue vinculado a la entidad demandada para que desempeñara funciones como psicólogo (evaluador y certificador), suscribiéndose para ello tres (3) contratos, supuesto que no fue discutido por las partes distanciadas en este litigio.

Se corrobora lo anterior con la documental allegada al infolio, pues en efecto dentro del expediente reposa copia de los citados contratos, pactados para ejecutarse en los siguientes periodos y cargos:

CONTRATO	PERIODO	OBJETO
f. 24 a 26 Archivo 01 ED	Del 18/11/2013 al 28/02/2014	Psicólogo - Evaluador
f. 27 a 29 Archivo 01 ED	Del 16/06/2014 al 24/12/2014	Psicólogo - Evaluador
f. 30 a 31 Archivo 01 ED	Del 25/12/2014 al 19/04/2016	Psicólogo - Certificador

Las funciones a cumplir por el accionante según lo pactado en el objeto de cada uno de los contratos suscritos consistieron, en lo concerniente a los dos primeros contratos en “(...) evaluar a los aspirantes en el proceso del examen para la prueba de psicología en la cual es su especialidad // Las actividades relativas al presente contrato, o las que sean complementarias o accesorias del mismo (...)” (f. 24 a 29 Archivo 01 ED). Luego, para el último de los contratos se dispuso: “(...) atender los trámites que conlleve la certificación de particulares sobre su capacidad médica, física y mental, requisitos indispensables para la obtención y refrendación y/o renovación de la licencia de conducción (...)” (f. 30 a 31 Archivo 01 ED).

Así mismo, a folios 33 a 40 Archivo 01 ED se observan certificaciones emitidas por la empresa demandada, en las que constata la suscripción y vigencia de los contratos de prestación de servicios, cuentas de cobro por honorarios presentadas por el actor a la sociedad accionada; así como solicitudes de permiso del demandante para ausentarse de la empresa, y respuesta de esta, y otros, como la concesión de licencia no remunerada.

Bajo ese entendido, al evidenciarse la prestación personal del servicio de parte del señor **MONTOYA GALLEGO** en favor de **MEDICOLOMBIA S.A.S.** entre 2013 y 2016, se activa la presunción legal del artículo 24 CST, para considerar que la ejecución del servicio enunciada se verificó en el marco de una relación subordinada, circunstancia que resalta la Corporación, **corresponde ser desvirtuada por la accionada, demostrando con**

suficiencia que el vínculo jurídico con el demandante estuvo marcado por la autonomía e independencia de este.

Precisadas entonces las cargas demostrativas, importa anotar que dentro el recaudo probatorio se cuenta con el interrogatorio de parte rendido por el demandante (Min. 15:39 a 30:15 Archivo 14 ED), oportunidad en la que aceptó haber suscrito contratos de prestación de servicios con la accionada, vinculo sobre los cuales indicó que, pese al contenido escrito, de facto había características de un contrato de trabajo, cuestión frente a la que no elevó reclamación durante la ejecución de estos, dado el desconocimiento sobre la materia. Que, para recibir los pagos, regularmente no presentaba cuentas de cobro, toda vez que con este fin era llamado a la oficina y recibía los recursos en efectivo, aclarando que la empresa fue cumplida con lo pactado, aunque resaltó que incluso para el último contrato, aquella estipuló dentro de sus clausulas un determinado número de horas a cumplir al mes (196 horas), lo que, en efecto, hacía cumplir.

De igual modo, expresó que en el curso del primer contrato, si bien estaba presupuestado que culminaría en una fecha posterior a la calenda en que en efecto finalizó, debió prescindir de este en razón a que debía trasladarse a la ciudad de Cali, para cumplir allí una función como auxiliar de la justicia, para lo que requería de dos (2) días, lo que implicaba pedir permiso para ausentarse; sin embargo, pensando en la empresa a fin de que esta no quedara “varada”, decidió que lo mejor era renunciar. Continuó exponiendo, que regresó el 16 de junio de 2014, y asumió las mismas funciones del contrato anterior (evaluador), las que se mantuvieron hasta diciembre de ese año, cuando suscribió el último contrato, pero esta vez para desempeñarse como certificador.

También fue interrogado el representante legal de **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, señor **JOHNY ANDRÉS ECHAVARRÍA GUERRA** (Min. 31:55 a 42:03 Archivo 14 ED), vinculado a la empresa desde el año 2013, razón por la que conoció al demandante, de quien señaló, que no cumplía horario cuando desempeñaba funciones en favor de la sociedad, la cual atendía en un horario de 8:00 am a 5:00 pm. Así mismo, afirmó que el citado se podía ausentar sin problema alguno, y tampoco rendía informes, en la medida que, cuando estuvo como evaluador, se encargaba de valorar al aspirante dentro del trámite de licencia de conducción, y posteriormente, como certificador, revisaba que los demás compañeros hubieren realizado su trabajo, terminaba de revisar las historias y listo, agregando que tampoco tenía superior.

Acto seguido, por solicitud de la parte demandada, se escuchó la declaración de **JULIAN ESTEBAN AGUDELO BLANDÓN** (Min. 43:19 a 55:15 Archivo 14 ED), socio de la demandada desde 2010, el cual tuvo a cargo la administración del Centro de Servicios (CRC) cuando el actor trabajó allí. Expresó que en el área donde se desempeñó el actor, no se tenía un horario específico, como sí ocurría con otros empleados, que acorde a su forma de vinculación, debían estar allí de manera permanente; apuntando que el demandante solo iba a revisar y certificar lo que otros especialistas hacían en el día, para de esa manera proceder a certificar aspirantes a obtener su licencia de conducción, por primera vez, o renovación, disponiendo así el actor de su horario. Manifestó que no recordaba que el accionante hubiere recibido algún tipo de sanción, reseñando que no respondía a ninguna jerarquía para pedir permiso. De otro lado, refirió desconocer si aquel presentó derechos de petición sobre pagos.

Más adelante, al preguntársele por la certificación expedida en favor del señor **MONTOYA GALLEGO**, suscrita en condición de administrador, manifestó que con el demandante existía también una relación de amistad, y al requerir esta una carta laboral para el colegio de su hija, procedió a emitirla.

Puestas de ese modo las cosas, la remembranza probatoria que antecede corrobora que, en efecto, el señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** acreditó la prestación de sus servicios personales profesionales como psicólogo para **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, cuestión frente a la cual la prueba testimonial citada apunta a mencionar que, en el desarrollo contractual, el demandante tuvo, en una primera fase, las funciones de evaluador, y una segunda, como certificador, encargado de interactuar precisamente con los clientes de la sociedad, que adelantaban los trámites de renovación o expedición por primera vez de licencia de conducción, función que debía ser desplegada en las instalaciones de la empresa contratante, o el lugar que esta destinare, según quedó establecido en los convenios contractuales suscritos (f. 24 a 31 Archivo 01 ED); y que además, aparece íntimamente ligada con el objeto social de la demandante, el cual apuntaba a “(...) *prestar el servicio de expedir certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conductores. Prestar el servicio de expedir certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para porte y tenencia de armas (...)*”, entre otras actividades registradas en el Certificado de Existencia y Representación Legal vertido a folios 94 a 99 Archivo 01 ED.

En tal situación, como se dijo anteriormente, se activa la presunción del artículo 24 CST, la que aplica sin reparo, no empece a que el reclamante hubiere desplegado una profesión liberal (SL775-2023); por lo que corresponde verificar si de las pruebas practicadas a lo largo del juicio, es posible derruir la consolidación de aquella creencia, a través de la prueba que dé cuenta de la libertad y autonomía que predica la parte accionada, tenía el demandante a la hora de ejecutar las labores.

Valga aclarar, que dentro del análisis de los medios suasorios aportados con aquella finalidad, no puede perderse de vista que el Órgano de Cierre en materia Laboral ha precisado que, en casos como el estudiado, donde medie una profesión liberal en el ámbito de la salud (psicólogo), entre otras, los elementos estructurales del contrato de trabajo deben analizarse con cuidado, por cuanto esta clase de actividades están normalmente permeadas por cierto grado de libertad e independencia de la persona contratada, para los cuales prepondera el contenido intelectual de la titulación, aspecto que puede llegar a tornar un poco más difícil la identificación de los puntos de subordinación, debiendo analizarse las particularidades de la ejecución de la labor desplegada, resaltándose que “(...) pese a la prestación personal, esta se ejecuta con plena independencia y para ello serán concluyentes, indicadores como los de si el ejercicio de esa profesión libre se hace compatible con otras tareas, si la persona tomó a otros profesionales a sus servicios, cuáles fueron las incidencias de las directrices en la forma en que se ejecutó la tarea contratada (...)” (Sentencia SL1021-2018).

Del mismo modo, la Jurisprudencia Especializada ha indicado que el análisis de la subordinación en asuntos como el analizado en este proceso, gravita no en lo referente al contenido de las prestaciones por parte del trabajador, sino a partir de un criterio integración

del profesional en un servicio organizado, es decir, desde la órbita de las condiciones de ejecución de la actividad. Así lo dio a entender la Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en Sentencia SL775-2023 en la que memoró la SL1439-2021 donde dijo:

“(…) Precisamente, tratándose de profesionales liberales, es importante destacar que en la última providencia citada, la Corte destacó que el solo hecho de que una persona ejerza una profesión cualificada -como en este caso la de médico-, no significa que se constituya una regla general en la que siempre se consideren independientes o autónomos. Téngase en cuenta que sobre ellos también aplica la referida presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL225-2020).

Bajo esa perspectiva, debe tenerse claro que una situación es que por el ejercicio de su profesión estos profesionales tengan siempre una independencia técnica, y otra que la subordinación se advierta de forma distinta a la de otros trabajadores no cualificados. Precisamente en dichos asuntos, una respuesta adecuada a un caso dudoso podría extraerse de un análisis realizado en el marco de su integración o incorporación en la estructura de la compañía, esto es y como ya se anticipó, cuando la relación contractual tuvo como causa la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo del profesional liberal según sus necesidades organizativas y este no gozaba de una libre disposición de su tiempo de trabajo. Al respecto, en la mencionada decisión CSJ SL1439-2021 asentó la Corporación:

Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata-. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación». Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo).

En ese contexto, en el plenario debe estar plenamente acreditado que el contrato de prestación de servicios se caracterizó por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, a fin de desvirtuar la presunción legal que respalda la prueba de la prestación personal del servicio en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

(...)

Lo importante es que estas acciones no desborden su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo (CSJ SL2885-2019). Esto ocurre precisamente cuando esas instrucciones, fijación de horarios y supervisión o control de la labor se imparten en el marco de la inserción o disponibilidad del trabajador en la organización de la empresa, a tal punto que limiten su autonomía y autodeterminación de su tiempo de trabajo debido a los controles y seguimientos del empleador. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Puestas de ese modo las cosas, y de acuerdo con la carga probatoria instalada en cabeza de la demandada, es del caso mencionar que, contrario a lo argüido por la Juez de instancia, el ejercicio demostrativo en el caso de autos por cuenta de **MEDICOLOMBIA S.A.S.** fue en realidad reducido, toda vez que solamente trajo con el objetivo de respaldar su postura litigiosa, el testimonio del señor **JULIAN ESTEBAN AGUDELO BLANDÓN**, quien redujo su deponencia a reiterar aspectos sostenidos desde la réplica a la demanda, como son, que el demandante fue vinculado a la empresa mediante contratos de prestación, que en esa medida no cumplía horarios y tampoco respondía a una línea jerárquica, es decir, no aportó nada novedoso a lo ya existente en el proceso, que detallase puntualmente la forma en que se desarrolló el desempeño de las funciones del demandante al interior de la empresa, a partir de lo cual pudiere la judicatura distinguir fielmente la naturaleza de la vinculación de orden civil suscrita entre las partes, de las circunstancias fácticas que conduzcan a la existencia de una relación de trabajo.

Y es que, en el plano analítico, lo dicho por el declarante en comentario se desvanece al ser contrastado con la documental aportada al plenario, entre la cual, destaca la Sala, aparece misiva suscrita por el propio testigo en su calidad de administrador, fechada el 1 de diciembre de 2014 que es del siguiente tenor (f. 40 Archivo 01 ED):

Sr.

JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO

Psicólogo

Usted tiene celebrado un contrato de trabajo Individual de Trabajo a Término Fijo Inferior a un Año, vigente desde el día 16 de Junio de 2014 hasta el 16 de Diciembre de 2014

MEDICOLOMBIA S.A.S ha decidido dar por terminado dicho contrato a partir del 16 de Diciembre del 2014

No obstante **MÉDICOLOMBIA S.A.S** le reconocerá a usted sus obligaciones salariales y prestaciones legales correspondientes.

Agradeciéndole su excelente labor y su gran desempeño durante todo el tiempo que ha laborado en nuestra empresa.

De esta documental, importa relieves que en modo alguno se advierte su contenido como una certificación laboral, tal como estratégicamente lo pretende hacer ver la parte accionada, e incluso lo reiteró la testimonial escuchada, sino que representa la manifestación de la empresa, a través de uno de sus representantes, de la intención de culminar unilateralmente el contrato vigente, que entendía, según lo dispuesto en la carta aludida, tenía naturaleza laboral, en curso del cual se generaban para el trabajador conceptos salariales y prestacionales, conforme lo dicho por quien se encarga de expedir el documento en cita.

Bajo tal panorama, no puede pasarse por alto que, sobre el valor probatorio de esta clase de documentos, en inveterada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha decantado que es deber del funcionario judicial tener como un hecho cierto su contenido, como quiera que al provenir de quien es anunciado como empleador, **no es usual que al no tener tal calidad, falte a la verdad y emita documentos**

sobre aspectos relevantes en el ámbito jurídico, llevando a comprometer su responsabilidad patrimonial. Así se ha sostenido de manera pacífica, por ejemplo, en Sentencia SL4652-2020, donde se rememoró lo dicho en Sentencia del 30 de abril de 2013 proferida dentro del Rad. 38666 que señaló:

“(…) El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral. (…)”.
(Subraya y Negrilla de la Sala)

En ese contexto, la Sala no comparte los argumentos utilizados por la Juez de instancia para negarle a esta documental el mérito probatorio que revestía, pues pese a razonar que el estudio de elementos como el puesto a su consideración, se direccionaba a verificar si en el proceso existían medios de prueba que permitieran desvirtuar su contenido, u otros aspectos que terminaran por dar al traste con los datos consignados allí, fue precisamente en este ejercicio en el que terminó errando, ya que, si bien adujo acudir a las reglas de la sana crítica para colegir que dicho documento pudo haber sido expedido por solicitud del propio trabajador, obvió que las premisas contenidas en este, es decir, lo relativo a que la relación jurídica de las partes estaba regida por un contrato de trabajo, aparecía robustecido con la restante documental arrojada al plenario, que enrostran la limitación y sometimiento a condiciones impuestas por el contratante, extrañas a una relación desprovista de subordinación.

Justamente, nótese como a folios 63 a 66 Archivo 01 ED, reposan sendas solicitudes de permiso para ausentarse del sitio de labores, elevadas por el demandante al administrador del CRC Medicolombia S.A.S., mismas que, pese a todo lo sostenido desde el extremo demandado al formular su defensa, fueron contestadas, por ejemplo, concediéndole el permiso y al tiempo indicándole la fecha de reintegro:

Dando respuesta a su petición radicada el día 1 de octubre de 2014, donde solicita el día 2 de octubre como licencia NO Remunerada, se le concede dicho permiso reintegrándose nuevamente a sus labores el día viernes 3 de octubre de 2014.

Luego, también se observa misiva del 9 de marzo de 2016 en donde la empresa informó al demandante sobre la disposición asumida de no laborar durante el periodo de semana santa, volviendo a labores el 28 de marzo de esa anualidad, aclarando que, durante el lapso descrito, no sería remunerado (f. 67 Archivo 01 ED):

Le informamos que la empresa ha tomado la decisión de no laborar durante la semana mayor (semana Santa, 21 de marzo al 27 de marzo, estos días NO serán REMUNERADOS) por lo tanto estaremos nuevamente de regreso a nuestras labores el día 28 de Marzo del presente año.

Esperamos seguir contando con sus servicios, y sea una gran semana de descanso y reflexión en familia.

Nótese entonces que, tal como aparecen configuradas las circunstancias fácticas de la actual discusión, para la Corporación, lejos de encuadrar la actividad del demandante en una función totalmente independiente, a decir verdad, la evidencia de supuestos como el hecho de cumplir la labor en los términos y bajo unas condiciones precisas fijadas por el contratante, obligatoriamente en las instalaciones de la empresa, sin margen de disponibilidad, sometido a un régimen de permisos y licencias remuneradas o no, dependiendo del albedrío del contratante, son todos estos aspectos que se erigen como impeditivos para una ejecución autónoma e independiente de su profesión liberal, en otros espacios alternativos de desempeño, permiten concluir, en contravía de lo dicho por la Juez de primer grado, que la relación entre las partes, por lo menos entre del **18 de noviembre de 2013 al 28 de febrero de 2014** y entre **16 de junio de 2014 y el 19 de abril de 2016**, fechas en las que tuvieron desarrollo los contratos de prestación de servicios entre las partes, y en vigencia de los cuales, advierte la Sala, se materializaron actos subordinantes como los descritos, ejercidos por la empresa demandada, se ejecutaron en realidad dos (2) contratos de trabajo, característica que, aunque de manera parcial, también fue concebida de esa manera por la accionada (f. 40 Archivo 01 ED), aspecto este último que termina por afianzar la idea contractual laboral.

Así entonces, más allá de que la demandada insista en la materialización de contratos de prestación de servicios, mal puede considerársele al demandante como un trabajador independiente, que actuara por su propia cuenta y con absoluta autonomía, pues pese a que en ciertos momentos suscribieron documentos contractuales en ese sentido, durante su ejecución por las condiciones específicas del trabajo, ya descritas, degeneró en otro tipo de contrato que, por lo indicado, se adecua a las previsiones del art. 23 CST.

Y es en este último punto donde nuevamente se confronta la conclusión asumida en sede de primera instancia, como quiera que, en las consideraciones del fallo estudiado, la Juzgadora hizo ver que no estaban probados aspectos como la subordinación o extremos temporales la relación aludida en el gestor; sin embargo, como quedó visto, el ejercicio probatorio enrostra que el extremo accionado no logró desvirtuar la ventaja probatoria que desde el artículo 24 CST el ordenamiento le otorga al reclamante, una vez este acredita la prestación personal del servicio, puesto que incluso, al escudriñarse en el caudal demostrativo, se encontraron actuaciones que revalidaban el elemento subordinante.

Luego, en lo referente a los extremos en que se desarrolló la relación entre las partes, la propia documental traída al expediente, en especial, los contratos suscritos y las cartas de terminación (f. 24 a 32 y 36 a 40 Archivo 01 ED), así como lo señalado en el interrogatorio de parte por el representante legal de la accionada, permiten extractar que la vinculación del actor, se dio, en un primer momento, desde el 18 noviembre de 2013 hasta el 28 febrero de 2014, y posteriormente, del 16 de junio de 2014 al 19 de abril de 2016, insumos a partir de

los cuales procedía estudiar si en estos periodos en realidad estaban dadas las condiciones, de cara considerar la existencia de los contratos de trabajo referidos en precedencia.

Además, de los mismos folios contractuales, era posible verificar las sumas mensuales percibidas por el demandante en razón de sus funciones, cuestión que, al ser retributiva del servicio prestado (f. 24 a 32 y 36 a 40 Archivo 01 ED), es dable considerarla como salario para los efectos de la presente decisión.

Siendo así las cosas, del examen conjunto a la cauda probatoria, en los términos establecidos por el artículo 60 CPL, en concordancia con el artículo 176 CGP, era dable colegir que entre las partes, entre el **18 de noviembre de 2013 y el 28 de febrero de 2014**, y desde el **16 de junio de 2014 y el 19 de abril de 2016**, existieron sendos contratos de trabajo, cuestión que así se habrá de declararse, lo que trae de suyo la revocatoria de la decisión de primera instancia.

DE LAS PRETENSIONES ECONÓMICAS

Definidas entonces las condiciones del contrato de trabajo, procede la Sala a estudiar las pretensiones económicas contenidas en la demanda, para lo cual, previamente abordará el estudio de la excepción de prescripción formulada por la pasiva. Para ello, debe remitirse a lo regulado en los artículos 488 CST y 151 del CPLSS, que disponen:

“(...) Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

(...)

Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual. (...).”

En ese sentido, huelga anotar que, el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en sentencia CSJ SL219-2018, reiteró como baremo inicial para contabilizar la prescripción extintiva, la exigibilidad de la obligación sumada a la inactividad del acreedor; providencia en la que se rememoró la sentencia SL4222 de 2017, en la que cual consideró:

“(...) En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (...) Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual.

De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la 'exigibilidad' de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta (...)"

En ese sentido, habiéndose definido la vigencia de las relaciones de trabajo evidenciadas entre las partes, se tiene que, en lo atinente al análisis de la prescripción y su interrupción, la demanda originaria del presente proceso fue radicada el 30 de noviembre de 2018, es decir, estando dentro de los tres (3) años siguientes a la finalización por lo menos en lo que concierne al último contrato evidenciado, siendo admitida por el Juzgado de primer grado en providencia del 16 de enero de 2019, notificada por Estados a la accionante el **17 de enero de 2019** (f. 100 Archivo 01 ED), disponiéndose la notificación personal de la demandada.

De la gestión en comento, se destaca que la parte actora en el mes de **febrero de 2019** solo tramitó la citación para notificación personal, a través de correo certificado, documental que no muestra si efectivamente fue entregada a su destinatario (f. 101 a 103 Archivo 01 ED), sin observarse gestión de ningún tipo en los meses subsiguientes.

No obstante, conforme constancia vertida a folio 104 Archivo 01 ED, la notificación personal de la demandada a través de su representante legal solo se verificó el **7 de febrero de 2020**.

Bajo este panorama, huelga traer a colación el contenido del artículo 94 CGP, aplicable en asuntos de índole laboral por virtud de la remisión del artículo 145 CPLSS, donde se estipulan los efectos de la presentación de la demanda de cara a la prescripción, siempre que se cumpla cierta condición notficatoria dentro de un término perentorio. Reza la norma: **"(...) La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado. (...)"**

Dicho precepto es plenamente aplicable trámite ordinario laboral, conforme lo ha decantado la Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en Sentencia SL1617-2023.

De la anterior reseña fáctica y jurisprudencial, fluye que en el particular, finalizado el último contrato el 19 de abril de 2016, y habiéndose interrumpido preliminarmente el término prescriptivo con la interposición de la demanda -30 de noviembre de 2018-, para que se mantuvieran estos efectos, era indispensable que la notificación de la demanda a la pasiva se efectuara dentro del año siguiente a la notificación a la parte actora del auto admisorio, pues de lo contrario, ya sería el momento de la notificación de la demanda, el acto que definiría la consolidación o no del plazo extintivo.

No obstante, lo acreditado en el asunto bajo estudio es que la notificación del auto admisorio de la demanda a la accionada se materializó transcurrido más de un (1) año luego de su notificación al demandante, cuestión que tiene como consecuencia considerar que la interrupción de la prescripción **solo se produjo con la notificación de la sociedad demandada, como lo regla el artículo 94 del CGP**, lo que ocurrió el **7 de febrero de 2020**.

Tal conclusión trae consigo que estén afectados por la prescripción los créditos laborales (prestacionales e indemnizatorios) causados con anterioridad al 7 de febrero de 2017, echando por tierra las aspiraciones del demandante respecto de **cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios reclamadas, y la indemnización por despido injusto reclamada**.

En ese orden de ideas, huelga aclarar, en lo referente a las **vacaciones**, que se tiene establecido que las mismas se hacen exigibles una vez vence el año que tiene el empleador para concederlas de acuerdo con el artículo 187 CST, el cual corre con posterioridad al año de su causación, empero, encuentra la Sala que, en el caso analizado, tanto para las correspondientes por el **primer contrato (18/11/2013 – 28/02/2014)**, exigibles a la terminación este vínculo, como las generadas en la **relación surgida con posterioridad (16/06/2014 al 19/04/2016)**, compensación dineraria reclamable al finiquito del contrato, al haber transcurrido más de tres (3) años hasta que se tuvo por interrumpido el plazo extintivo, también resultaron afectadas por la figura en comentario.

En relación con la **indemnización moratoria** reglada en el artículo 65 CST, fundamentada en el incumplimiento de pagos de prestaciones en cabeza de **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, sabido es que su aplicación no es automática, sino que deben examinarse las circunstancias por las cuales el empleador no canceló a la finalización los salarios y prestaciones debidos, y en el evento de considerar justificado su comportamiento, se le debe exonerar de las sanciones.

Sin embargo, en el presente litigio, al margen de extractarse o no de las pruebas la ausencia de buena fe de la empleadora, lo cierto es que no hay lugar a imponer condena por este concepto, en atención a que se determinó que las prestaciones sociales a que tuvo derecho en su momento el trabajador, están afectadas por prescripción, lo que deja sin fundamento esta sanción, al menos en el plano liquidatorio, toda vez que, al no existir deuda específica a cargo del patrono por los rubros prestacionales, tampoco hay como fijar las condiciones y límites de reconocimiento de esta indemnización.

En esos términos lo da a entender la Sala de Casación Laboral – CSJ, por ejemplo, en Sentencia SL2313-2021 en la que dijo:

“(…) De otro lado, ha de recordarse que el pilar sobre el que se fundó la decisión fustigada, según el cual como el demandante continuó prestando sus servicios sin solución de continuidad más allá de diciembre de 2008, no podía acceder a la indemnización moratoria, en rigor no fue controvertido, lo que hace que la providencia se mantenga incólume dada la doble presunción de acierto y legalidad que la acompaña.

Ahora, si se pudiera entender que en efecto el Tribunal se equivocó al no advertir la mala fe derivada de la conducta de la empleadora al negar que entre 2004 y 2008 operó en realidad

una o varias relaciones de trabajo, conducta que pudiera dar paso a la indemnización prevista en el artículo 65 del CST, la Sala se encontraría con una barrera para imponerla.

Esto es, que no podría pasar por alto la declaratoria de prescripción de las acreencias generadas con anterioridad al 19 de diciembre de 2008, pilar que tampoco fue controvertido por la censura, quien se limitó a edificar un discurso en torno al principio de consonancia. (...)”.

APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

Habiéndose advertido la existencia del contrato de trabajo entre las partes, es claro que por disposición del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 de 2003, la afiliación al sistema de pensiones era obligatoria, siendo responsabilidad del patrono el pago del aporte correspondiente. Así las cosas, ante la falta de prueba sobre la afiliación en materia de pensiones por cuenta de la demandada, y el consecuente pago de cotizaciones a pensión, el extremo pasivo debe ser condenado al pago del cálculo actuarial correspondiente por los aportes pensionales generados entre el **18 de noviembre de 2013 y el 28 de febrero de 2014**, y desde el **16 de junio de 2014 hasta el 19 de abril de 2016**, con destino a la entidad de pensiones a la que se encuentre afiliada, para lo cual tendrá como IBC los siguientes salarios:

PERIODO APORTES	SALARIO (IBC)
18/11/2014 – 28/02/2014	\$1.400.000
16/06/2014 – 24/12/2014	\$1.460.000
25/12/2014 – 19/04/2016	\$1.750.000

Tales aportes, debe desatacarse, no resultan afectados por prescripción, pues como lo ha sentado la Jurisprudencia Laboral, son componentes principales del derecho pensional en construcción, y, por tanto, gozan de la condición de imprescriptibilidad (Sentencia SL738-2019).

Colofón de lo anterior, se revocará la decisión de primera instancia, y en su lugar, se declarará la existencia de los contratos de trabajo en los términos indicados, junto a la imposición de condena por los aportes a pensión descrita, teniendo en cuenta la prescripción estudiada, y la inexistencia de la obligación concluida respecto de la indemnización moratoria. Las costas de ambas instancias están a cargo de **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, incluyendo como agencias en derecho de esta sede la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

REVOCAR la Sentencia No. 055 del 20 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de **PRESCRIPCIÓN**, respecto de las acreencias laborales (prestacionales e indemnizatorias) causadas con anterioridad al **7 de febrero de 2017**, con excepción de los aportes a seguridad social en pensiones, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa. De igual forma, se declara probada parcialmente la excepción de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN**, en lo atinente a la indemnización moratoria reclamada.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO**, como trabajador, y la sociedad **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, en calidad de empleadora, existieron dos (2) contratos de trabajo desarrollados en los siguientes extremos:

- Del 18 de noviembre de 2013 al 28 de febrero de 2014.
- Del 16 de junio de 2014 hasta el 19 de abril de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la demandada **MEDICOLOMBIA S.A.S.** al pago del cálculo actuarial correspondiente por los aportes a pensión causados en favor del señor **JAIME ALBERTO MONTOYA GALLEGO** en los periodos comprendidos entre el **18 de noviembre de 2013 y el 28 de febrero de 2014**, y desde el **16 de junio de 2014 hasta el 19 de abril de 2016**, con destino a la entidad de pensiones a la cual se encuentre afiliado el actor, teniendo como IBC los siguientes salarios:

PERIODO APORTES	SALARIO (IBC)
18/11/2014 – 28/02/2014	\$1.400.000
16/06/2014 – 24/12/2014	\$1.460.000
25/12/2014 – 19/04/2016	\$1.750.000

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

QUINTO: Las **COSTAS** de ambas instancias están a cargo de **MEDICOLOMBIA S.A.S.**, incluyendo como agencias en derecho de esta sede la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA