



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178 31 05 001 **2018 00307 01**  
**DEMANDANTE:** EUCARIS - RUIDIAZ TORREGROSA  
**DEMANDADO:** MEDICAL HOME CARE S.A.S.  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 5 de febrero de 2021.

**I.- ANTECEDENTES**

La promotora del juicio promovió demanda ordinaria laboral en contra de Medical Home Care S.A.S para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1° de agosto de 2016 hasta el 12 de octubre de 2016, cuando finalizó por decisión unilateral y sin justa causa de la empresa demandada. En consecuencia, suplicó se condene a pagarle los salarios, el subsidio de transporte, las prestaciones sociales, las vacaciones, la sanción moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales y por el no pago de las cesantías, como pretensiones subsidiarias, solicitó condenar al demandado ultra y extra petita, más las costas y agencias del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que laboró como empleada al servicio de la empresa desde 1° de agosto de 2016 hasta el 12 de octubre de 2016, atendiendo los pacientes de esa IPS en el municipio de Chiriguaná. Señaló que su salario era variable y dependía de los turnos

realizados, sin embargo, la empresa no le pagó su salario pese a haber realizado su labor y presentar las cuentas de cobro el 1º de septiembre, 2 y 15 de octubre de 2016 en las oficinas de Valledupar. Tampoco pagó las prestaciones sociales a la terminación del contrato.

Al dar respuesta, la demandada se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, negó la existencia de la relación laboral con la señora Eucaris Ruidiaz Torregrosa, ya que no se encontraba bajo ninguna continuidad y mucho menos bajo subordinación y dependencia de la empresa. Señaló que, en caso de presentar cuentas de cobro a la entidad, se estaría frente a un contrato de prestación de servicios profesionales y no ante un contrato de trabajo. En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, falta de causa para pedir, mala fe, inexistencia de la relación laboral y el contrato de trabajo.

## I. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 5 de febrero de 2021, resolvió:

**“PRIMERO.** Absuélvase a la IPS Medical Home Care, representada legalmente por Pedro Nel Araújo Quiróz, o quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones invocadas por la demandante Eucaris Ruizdiaz Torregrosa.

**SEGUNDO.** Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, exclusive la de prescripción, que se declara no probada.

**TERCERO.** Condénese en costas a la demandante Eucaris Ruizdiaz Torregrosa, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**CUARTO.** Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante.”

Como sustento de su decisión, una vez se refirió al concepto y los elementos esenciales del contrato de trabajo, señaló que en el presente

asunto existe una orfandad probatoria de la parte actora para esclarecer los hechos materia de debate, pues de las pruebas documentales aportadas coligió que no le asiste razón a la demandante cuando afirma que existió un contrato de trabajo y, por el contrario, quedó claro que lo que se acordaron fueron turnos de trabajo como enfermera.

Expuso que, al no existir pruebas pertinentes y conducentes sobre la subordinación de la demandante, no se reunieron los elementos esenciales del contrato de trabajo, tampoco el salario como retribución de sus servicios, porque debe considerarse la existencia de honorarios en virtud de las cuentas de cobro aportadas.

Despachó desfavorablemente las pretensiones invocadas, ya que le correspondía a la demandante la carga de la prueba que impone a las partes el artículo 167 del CGP, en concordancia con el artículo 164 del mismo Estatuto, sobre la necesidad de la prueba para las decisiones judiciales. Negó la condena extra y ultra petita, toda vez que no se dan los presupuestos del artículo 50 del CPT y SS.

Por último, declaró probadas las excepciones de fondo propuestas por la parte demandada, a excepción de la de prescripción. Por el resultado adverso, condenó en costas a la demandante.

## **II. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA**

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa a la demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### III. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, corresponde a la Sala determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo. En caso positivo, si la empresa demandada está llamada a reconocer las acreencias laborales reclamadas.

#### **1. Del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) **la actividad personal o prestación del servicio**, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que **una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador**, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte

Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los *indicios* consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).

- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

## **2. Caso en concreto**

Asegura la accionante haber laborado como empleada al servicio de la IPS Medical Home Care S.A.S desde 1º de agosto de 2016 hasta el 12 de octubre de 2016, atendiendo los pacientes de esa IPS en el municipio de Chiriguaná.

Conforme a los preceptos legales y jurisprudenciales expuestos, revisado el acervo probatorio, observa la Sala que la demandante no allega prueba que demuestre la prestación personal del servicio en favor de la demandada, ya que solo aportó unas cuentas de cobro con fecha 1º de septiembre, 2 y 15 de octubre de 2016, así como los de oficios de entrega de historia clínica suscritos por ella y recibidos por la empresa encartada. Documentos que no tienen vocación probatoria para corroborar la prestación de sus servicios personales, más cuando la demandada negó la existencia del vínculo laboral y la prestación de sus servicios.

Aunado a lo anterior, pese a haberse decretado el interrogatorio del representante legal de la empresa solicitada por la promotora, estos y sus apoderados judiciales no asistieron a la audiencia respectiva, como tampoco dicho representante legal, lo que imposibilitó su práctica.

En resumen, se incumple la carga probatoria que impone el artículo 167 *ibídem*, consistente en probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, que, en el presente asunto, corresponde a la prestación personal del servicio en favor de la demandada.

Bajo ese panorama, al no acreditarse por lo menos este elemento esencial del contrato de trabajo, cual es la prestación de los servicios, las pretensiones de la demanda son imprósperas, por consiguiente, se impone confirmar la sentencia consultada.

Sin costas por venir en consulta.

## V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°4 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 5 de febrero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, conforme a la parte motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, como se dijo.

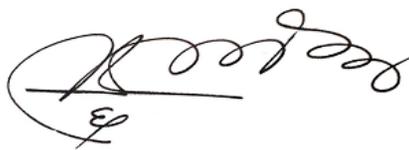
### NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado