

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL Y OTROS
DEMANDADO: SALUDCOOP EPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS
DECISIÓN: REVOCA SENTENCIA

Valledupar, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 29 de junio de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **NURIA CASTRO CARRASCAL** sigue a **SALUDCOOP EPS ORGANISMO COOPERATIVO (hoy liquidada)**, la **INSTITUCIÓN AUXILIAR DE COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA** y la **INSTITUCIÓN AUXILIAR DE COOPERATIVISMO GPP SALUDCOOP**.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Buscan se declare que entre la señora Nuria Castro Carrascal y las entidades demandadas existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de julio de 2001, terminado sin justa causa. En consecuencia, se condene a la parte demandada a pagar los periodos adeudados por concepto de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, además de los aportes al sistema general de seguridad social en pensión, indemnización por despido injusto, sanción moratoria, indemnización por no consignación de las cesantías, indexación y las costas del proceso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de la demanda, que la accionante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Saludcoop EPS O.C el 4 de julio de 2001, desempeñando el cargo de auxiliar administrativa I.P.S.

Que, atendiendo la exigencia de la Superintendencia Nacional de Salud, Saludcoop EPS O.C realizó la cesión del contrato de trabajo a la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla el 1° de noviembre de 2003 y, esta última a su vez cedió a GPP Saludcoop la totalidad de las relaciones derivadas del mismo, a partir del 1° de marzo de 2011.

Que el 26 de febrero de 2016, GPP Saludcoop despidió sin justa causa a la demandante, además que, no canceló la liquidación correspondiente, el salario del mes de febrero de 2016, cesantías del año 2015, ni los intereses a las cesantías. Tampoco hizo los aportes a salud y pensión del año 2016.

3. ACTUACION PROCESAL

Mediante auto del 1° de abril de 2019, se admitió la demanda de la referencia; y una vez notificada la parte demandada, se tuvo por no contestada la demanda por parte de la **Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Saludcoop**.

A su turno, la **Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Barranquilla**, dio respuesta a través de curador ad litem, quien manifestó no constarle los hechos de la demanda, y que se acoge a lo que se resuelva en sentencia.

Saludcoop EPS O.C, contestó señalando que no se opone a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en el interregno comprendido entre el 4 de junio de 2001 y el 31 de octubre de 2003, pero si al extremo final propuesto en la demanda, por cuanto para esa calenda ya se encontraba en proceso de liquidación y no tenía trabajadores a su cargo, máxime que los servicios prestados por la accionante, según sus dichos, eran prestados a una entidad totalmente ajena a ella.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

Adujo, que no existe derecho a reconocimiento alguno, comoquiera que las acreencias laborales causadas desde el 4 de junio de 2001 hasta el 31 de octubre de 2003 fueron debidamente canceladas; y, de existir saldo pendiente, se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción. Planteó en su defensa las excepciones de fondo que denominó “*inexistencia de la obligación*” y “*prescripción*”.

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia calendada 29 de junio de 2022, donde se declaró que entre Nuria Castro Carrascal y la empresa Saludcoop EPS O.C existió un contrato de trabajo entre el 4 de junio de 2001 y el 31 de octubre de 2003. Asimismo, se declaró un contrato de trabajo con la IAC GPP Saludcoop, sin demostración de los extremos temporales.

Se declaró probada la excepción de “*inexistencia de la obligación*” respecto de Saludcoop EPS O.C; y, de manera oficiosa la de “*inexistencia de las obligaciones reclamadas*” respecto de la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla y la IAC GPP Saludcoop. Se absolvió a las demandadas de las pretensiones de la demanda.

El juez emprendió la pretensión declarativa de existencia del contrato de trabajo, aludiendo que este punto en relación con Saludcoop EPS O.C no amerita mayor discusión, toda vez que dicha accionada admitió en la contestación de la demanda los hechos 1, 2 y 3; es decir, el vínculo contractual con su extremo inicial; sin embargo, dijo que se mantuvo vigente hasta el día 31 de octubre de 2003.

Que, en el proceso se encuentra plenamente demostrada con las pruebas documentales la existencia del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la demandada Saludcoop O.C. Asimismo que, fue aportada una certificación laboral del 1° de marzo de 2016, donde se hace constar que la demandante laboraba desde el 4 de junio de 2001 en la IAC GPP Saludcoop, no obstante, en el mismo documento se estableció una nota indicando que si el trabajador ha sido cesionado, las fechas consignadas en el documento, deben entenderse atadas a los vínculos laborales que suscribió con cada uno de los empleadores.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

Estimó que, si bien se observa que la demandante aportó un documento denominado cesión de contrato de trabajo entre la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla y la IAC GPP Saludcoop, no reposan las firmas en señal de aceptación de los representantes legales de las empresas mencionadas, por lo que no tiene valor probatorio alguno. Además, que en materia laboral no procede la cesión de contratos, sino la sustitución patronal contenida en el artículo 67 del CPTSS, y en este asunto no existen los elementos de convicción necesarios para declararla.

De otra parte, indicó que ante la inasistencia del representante legal de la IAC GPP Saludcoop a la audiencia obligatoria de conciliación, se presumen ciertos los hechos de la demanda susceptible de confesión.

En tal orden, concluyó que no habiendo más pruebas que permitan acreditar lo relacionado con el contrato de trabajo y una sustitución patronal, resulta procedente la pretensión declarativa de existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante y Saludcoop EPS O.C, desde el 4 de junio de 2001 hasta el 31 de octubre de 2003. Del mismo modo, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante y la demandada IAC GPP Saludcoop, atendiendo que se dieron por probados los hechos susceptibles de confesión, sin embargo, como la parte actora es la que debe probar su duración para permitirle al juzgado cuantificar los derechos laborales y no lo hizo, se debe dictar sentencia absolutoria por esos conceptos en el entendido que no es dable hacerlo con base en suposiciones.

Por último, frente a la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla no encontró prueba alguna del vínculo jurídico que se predica.

5. RECURSO DE APELACION

La apoderada judicial de **la parte demandante** presentó recurso de apelación en contra de la sentencia proferida, por indebida valoración probatoria, en sentido que se manifestó que no se probaron los extremos temporales con la IAC GPP Saludcoop, máxime que en la certificación dada por esa empresa consta que efectivamente Castro Carrascal comenzó a

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

trabajar desde el 4 de junio de 2001, desempeñándose en el cargo de auxiliar administrativo.

Igualmente que, si bien el documento que no quiso tener en cuenta el Despacho no está firmado por la IAC GPP Saludcoop y la IAC Servicios Integrales Barranquilla, tampoco fue tachado de falso y conforme a la remisión del C.G.P, la información se tendría como válida, por lo que si existió una cesión del contrato de trabajo entre esas empresas, encontrándose demostrados todos los presupuestos que demuestran una sustitución patronal, en tanto existió una continuidad de empresa, una continuidad del trabajador y el cambio de un patrono por otro.

Resaltó que, existieron todos los requisitos para que existiera una declaración respecto a la última empleadora, esto es, la IAC GPP Saludcoop, pues se tiene una certificación que da cuenta que venía de una cesión la cual fue mal utilizada; luego entonces, como se manifestó en teoría, existió una sustitución patronal.

II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante providencia del 24 de enero hogaño, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

La parte demandante sustentó el recurso argumentando que erró el despacho al negarle valor probatorio al “*documento denominado Cesión de Contrato de Trabajo, entre la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla y la GPP SaludCoop*”, porque al tenor de los artículos 54 A (parágrafo) del CPTSS y 244 del CGP, tal documento debía presumirse auténtico aun cuando carecía de firma, ya que fue incorporado en debida forma; se le imputó su autoría al demandado, y el mismo no fue objeto de tacha, tal como lo preceptúa la ley y la jurisprudencia.

Agregó, que dicho documento con las demás pruebas documentales obrantes en el proceso permite identificar que existió una sustitución patronal de la demandada GPP Servicios Integrales Barranquilla, por la demandada GPP Saludcoop, sin que existiera solución de continuidad, prueba de ello, obra certificación aportada por la parte demandante, pudiéndose colegir que efectivamente durante la relación laboral sostenida

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

entre la señora Nuria Castro Carrascal y las hoy demandadas, existió la suscripción de una cesión de contrato de trabajo, y que su nuevo empleador era ciertamente GPP Saludcoop, quien suscribió la constancia laboral el día 01 de marzo de 2016.

Que desde el punto de vista probatorio también erró el Despacho al no valorar la prueba plurimencionada, debido a que, su exclusión probatoria tuvo como consecuencia la decisión final de despachar desfavorablemente las pretensiones de condena de la demanda, a pesar que se demostró el vínculo laboral existente entre la señora Nuria Castro Carrascal y la demandada IAC GPP Saludcoop, y que dicha relación laboral inició el 1° de marzo de 2011.

Mediante apoderada judicial, **Saludcoop EPS O.C (hoy liquidada)** presentó alegatos aludiendo que no es dable endilgarle responsabilidad alguna, por los presuntos perjuicios causados a la parte actora, ya que esta terminó en el momento que se dio por finalizado y liquidado el contrato laboral en el año 2003, donde no hubo un despido injustificado; aunado a que, la sentencia de primera instancia realizó un correcto análisis sobre las pruebas presentadas y su falta de valor probatorio por cuanto carecen de las características de un documento autentico que es fiel prueba de la ausencia de responsabilidad.

Para finalizar destacó que, carece de legitimación en la causa por pasiva al carecer de personería jurídica, capacidad de goce y ejercicio, pues al ser liquidada desapareció, lo que se traduce en la falta de capacidad para contraer obligaciones, y a la postre en la imposibilidad para ser parte en un proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo inciso 1° del artículo 633 del Código Civil.

III. CONSIDERACIONES

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

La Sala resolverá el recurso de apelación en los precisos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer si el acto de cesión del contrato de trabajo constituye un mecanismo de sustitución de empleadores, en tal orden, determinar si existió un contrato de trabajo entre la accionante y la demandada GPP Saludcoop -último empleador- en los extremos temporales señalados en el libelo.

De no existir tal circunstancia, la Sala analizará si es posible darle legitimidad a la cesión de los contratos de trabajo pactada entre las partes, en esa medida, verificará si son procedentes las pretensiones de condena invocadas por la parte activa.

2. TESIS DE LA SALA

Desde ya advierte la Sala que se revocará la sentencia de primera instancia, por cuanto de conformidad con el material probatorio obrante en el expediente, si bien no se configura la existencia de una verdadera sustitución de empleadores al tenor de lo establecido en el artículo 67 del CST, si son válidos los acuerdos de cesión celebrados entre las partes respecto del contrato de trabajo de la actora, obrando como último empleador la IAC GPP Saludcoop, desde el 1° de marzo de 2011 hasta el 26 de febrero de 2016, por lo que debe responder por las acreencias laborales reclamadas y adeudadas a la demandante.

3. DESARROLLO DE LA TESIS:

3.1. DE LA SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES

El artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo, define la sustitución patronal como “...*todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios*”; de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

darse esta figura, los contratos de trabajo existentes se deben mantener (art. 68 CST).

Lo anterior significa que, a pesar del cambio de un empleador por otro, siempre que conserve afinidad en el negocio, los contratos de trabajo se mantienen sin modificación alguna, y el nuevo asume las obligaciones del sustituido.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹, para la sustitución patronal es necesario la concurrencia de tres presupuestos legales: *i)* cambio de empleador, *ii)* continuidad de la empresa, *iii)* continuidad del trabajador.

Al respecto, esa misma corporación en pronunciamiento SL3001-2020 del 5 de agosto de 2020, señaló:

*“De acuerdo con este precepto, **la sustitución de empleadores se configura cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales.***

Por tanto, el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como sucesión de empresa (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o transmisión de empresa (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure.

*Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, **la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores”.***

Para que pueda pregonarse la existencia de la sustitución patronal deben confluír de manera clara y suficiente los tres elementos que la componen, pues de faltar alguno de ellos, echa al traste la intención de que se tenga al nuevo empresario como empleador de un trabajador.

Asimismo, y teniendo en cuenta que esa figura tiene unos efectos jurídicos puntuales, como lo es no afectar la continuidad de los contratos de trabajo que existan al momento del cambio o la modificación del

¹ Sentencia del 08-03-2017. Radicación 43206. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

empleador, la carga demostrativa se aplica a la regla general contenida en el artículo 167 del Código General del Proceso, el cual consagra: *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

En el presente asunto, la parte actora manifiesta que suscribió un contrato de trabajo con Saludcoop EPS O.C, que fue cedido a IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, y esta a su vez lo cedió a IAC GPP Saludcoop, el cual inició el 4 de *julio* de 2003 y terminó 26 de febrero de 2016, fecha en que ésta última empresa decidió terminarlo de manera unilateral y sin justa causa.

En la alzada, el extremo apelante manifestó que concurren los elementos de la sustitución patronal, en consecuencia, se contrae esta Colegiatura a analizar la configuración o no de tal instituto laboral, de acuerdo con el material probatorio que milita en el paginario.

A folios 11 y 12 *“01.DemandayAnexos”*, obra contrato individual de trabajo a término indefinido, suscrito entre Saludcoop O.C como empleador, y Nuria Castro Carrascal como trabajadora, con fecha de inicio 4 de junio de 2001. Del mismo modo, milita certificación laboral emitida por el señor Oscar Javier Andrade Polania -jefe financiero y de recursos humanos de Saludcoop Eps en liquidación- (fl. 01, archivo 04), donde consta que la actora laboró en esa empresa, desde el 4 de junio de 2001 hasta el 31 de octubre de 2003, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando como último cargo el de auxiliar administrativo.

A folio 13 *ib.*, milita comunicación de fecha 1° de noviembre de 2003, mediante la cual, se le comunica a la actora *“atendiendo la exigencia de la Superintendencia Nacional de Salud de separar la actividad de prestación de servicios de la de aseguramiento dentro de la EPS SALUDCOOP, la entidad realizó a partir del 1° de noviembre de 2003 la cesión de su contrato de trabajo a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SALUDCOOP BARRANQUILLA”*. Cesión que no afecta sus prestaciones legales y extralegales.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

A folios 14 y 15, se advierte documento denominado “*CESIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO ENTRE IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA Y GPP SALUDCOOP*”, en el que se acuerda que IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla cede a GPP Saludcoop a partir del 1° de marzo de 2011, la totalidad de las relaciones derivadas del contrato de trabajo de Nuria Castro Carrascal. En consecuencia “*GPP SALUDCOOP sustituye a IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA. Como titular de cada una de las obligaciones, derechos, acciones, privilegios y beneficios legales inherentes a la naturaleza y condiciones del contrato en mención*”.

En cuanto a la validez de este documento, el cual desconoció el juez de primera instancia por carecer de la firma de las demandadas GPP Saludcoop y GPP Servicios Integrales Barranquilla, es preciso señalar que, tal como lo manifestó la censura, no fue desconocido por las partes a quien se atribuye, en los términos del artículo 272 del Código General del Proceso; luego se presume auténtico; es válido, y goza de completa eficacia probatoria.

A su vez, aparece certificación de la IAC Gestión Administrativa Outsourcing de Información Recursos Humanos para IAC GPP Saludcoop, de fecha 1° de marzo de 2016, donde se indica que la accionante labora en esa entidad desde el 4 de junio de 2001 con contrato de trabajo a término indefinido. Que en la actualidad desempeña el cargo de auxiliar administrativo, con una asignación mensual de \$ 1.164.300.

En el mismo documento se deja como nota: “*Señor(a) trabajador(a) si Usted ha sido cesionado(a) tenga en cuenta por favor que las fechas consignadas en el presente documento deben entenderse atadas a los vínculos laborales que suscribió con cada uno de los empleadores*”.

De acuerdo con ese derrotero documental, no se desprende la existencia de una sustitución de empleadores, al tenor de lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, comoquiera que no hubo una transferencia de la organización empresarial, o una mutación del empleador en función de un acto traslativo de dominio o de propiedad; por el contrario, se advierte que lo que hubo fue una externalización de una actividad de Saludcoop EPS a un tercero, en este

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

caso, IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, quien a su vez hizo lo mismo hacia la IAC GPP Saludcoop, con la finalidad de que esta siguiera cubriendo los servicios.

Dicha operación realizada por la parte demandada claramente no es propia de la sustitución patronal, pues si bien se evidencia un cambio de empleador y la continuidad del servicio por parte de la trabajadora, lo que realmente se hizo fue el desprendimiento de una actividad que antes ejecutaba directamente una empresa para entregársela a otra, es decir, la externalización o exteriorización de una gestión sin transferencia de establecimiento; requisito indispensable para que opere la multicitada figura. Recuérdese, además, que el cambio de empleador debe significar un cambio de titularidad de la empresa, sin embargo, cada una de las demandadas mantuvo su identidad y objeto social, sin que la una haya reemplazado a la otra.

En un caso de iguales contornos, donde se analizó la sustitución de empleadores por cesión del contrato de trabajo de Saludcoop EPS a GPP Saludcoop Barranquilla, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3130-2018, Rad. 61519, expuso:

***“Así las cosas, para que en el sub lite se pudiera declarar que existió una verdadera sustitución de empleadores la parte interesada debió probar el verdadero relevo de un empleador por otro, motivado ello en cualquier causa que supusiera el cambio en la propiedad o del dominio de una porción o de la totalidad de la empresa con arreglo a un acto previsto en la legislación, y no, la simple tercerización objetiva de labores o la dejación funcional por quien era el empleador originario.*”**

De esta forma, como el ad quem llegó a la misma conclusión respecto de la no existencia de la sustitución patronal, arribó a ella bajo el supuesto de que existieron dos personas jurídicas diferentes que acordaron la cesión del contrato del demandante, pero que éste, se mantuvo prestando sus servicios a la primera de ellas, premisas en las cuales no encuentra esta Sala un error evidente.

(..)

*Esa acción fue comunicada al trabajador y buscaba “separar la actividad de la prestación de servicios de la de aseguramiento dentro de la operación de la EPS SALUDCOOP”, lo que supone, precisamente, **la cesación del ejercicio de algunas funciones que serían asumidas por otra persona jurídica, ello no implica necesariamente que hubiere una sustitución de empleadores**, dado que no quedó demostrado que hubiera sido una desagregación corporativa de Saludcoop EPS para dar lugar a la creación de la entidad GPP Saludcoop Barranquilla.*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

La cesión de contrato es una figura típica del derecho comercial y civil, consiste en la transferencia integral de la posición contractual que ocupa una persona natural o jurídica en un contrato específico, sin que ello suponga en modo alguno la modificación de las condiciones fijadas o el objeto convenido en el contrato mismo que es objeto de transmisión. Esa sesión, por sí sola, no es suficiente para demostrar el error del tribunal al no considerar la sustitución de empleadores". Negrilla de la Sala.

En ese orden de ideas, para la Sala, es evidente que en este asunto no se configura una sustitución de empleadores, además que, el hecho de que haya existido una cesión del contrato, ello no es una forma de sustitución patronal, pues por sí misma, no da lugar a la operancia de tal figura en la que deben confluír los tres elementos ineludibles que la componen, estos son, cambio de empleador, continuidad de la empresa, y continuidad del trabajador.

3.2. DE LA CESIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Descartada la sustitución patronal, precisa establecer si en virtud de la cesión del contrato de trabajo de la accionante, la demandada IAC GPP Saludcoop pasó a ocupar la posición jurídica de empleador respecto de IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, quien inicialmente subrogó en esa calidad a Saludcoop EPS C.O.

Para ello, es importante memorar que la cesión de contratos de trabajo no es una figura jurídica propia del derecho laboral, por consiguiente, en esta especialidad no existen reglas que la gobiernen, no obstante, jurisprudencialmente se ha aceptado la posibilidad de su existencia, con el fin exclusivo de no desconocer los derechos de los trabajadores.

Al respecto, en sentencia SL3001-2020, M.P Clara Cecilia Dueñas, luego de un análisis de dicho instrumento, concluyó:

Dadas estas razones y circunstancias, para la Corte no debe existir objeción alguna para que, en la actualidad, en desarrollo de la libre negociación y dentro de un espíritu de respeto de las condiciones laborales adquiridas por los trabajadores, sea posible celebrar acuerdos de cesión de contratos de trabajo, en virtud de los cuales un empleador transfiera a otro los contratos suscritos con sus empleados, a fin de que a futuro estos queden a disposición de este último. Desde luego que para que dicho pacto sea válido, es necesario que los trabajadores participen, brindando su consentimiento de manera expresa.

En efecto, los trabajadores no son una mercancía de la cual se pueda disponer así, sin más. Desde la declaración relativa a los fines y objetivos de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), integrada como anexo a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1944, la OIT ha venido reafirmando el principio según el cual «el trabajo no es una mercancía». Esto significa que los trabajadores no pueden ser cosificados, tratándolos como un objeto o producto del cual se puede disponer libremente en el intercambio de bienes y servicios en el mercado. El trabajador es ante todo un ser humano, digno y merecedor de respeto, y su actividad -el trabajo- es un bien social.

*Por tanto, **para que este tipo de acuerdos laborales produzca efectos jurídicos, es indispensable que posean una estructura triangular en la cual concorra la voluntad de los empleadores y de los trabajadores concernidos.** Lo anterior, igualmente se justifica debido a que la relación de trabajo es bilateral e intuitu personae de la cual surgen mutuamente derechos y obligaciones, de manera que el trabajador también guarda un especial interés en conocer las características y condiciones de su nuevo empleador, sobre todo en aquellos escenarios en los que la subrogación de la posición empresarial pueda constituir un riesgo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, implicar mayores dificultades para el ejercicio de los derechos laborales o reducir las posibilidades de crecimiento profesional.*

(..)

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

En ese orden de ideas, no es justo desconocer o vaciar el contenido de aquellos documentos que dan fe de un acto que tiene la virtualidad de generar efectos jurídicos en el campo de las relaciones de trabajo, como lo es la cesión del contrato de trabajo. Ante la falta de regulación de este instrumento, se ha considerado aplicar las mismas consecuencias jurídicas de la sustitución de empleadores consagradas en el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de amparar los intereses y los derechos de los trabajadores.

Bajo esa línea de pensamiento, advierte esta Corporación que son totalmente válidos los actos de cesión contractual que operaron el 1° de noviembre de 2003 y el 1° de marzo de 2011, respecto del contrato laboral de la accionante, evidenciándose el consentimiento y aceptación expresa de la trabajadora, conforme la documental que contiene la cesión del contrato

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

en la que GPP Saludcoop sustituyó a IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla.

Si bien el acuerdo de cesión del contrato de trabajo de fecha 1° de noviembre de 2003, celebrada entre Saludcoop EPS (cedente) y la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla (cesionario), no se vislumbra la participación de Nuria Castro Carrascal, se desprende su validez conforme el artículo 887 del Código de Comercio, que dispone de forma expresa que *si por la ley o por estipulación de las mismas partes no se ha prohibido o limitado la cesión de contratos, puede darse sin necesidad de aceptación expresa del contratante cedido.*

A esa conclusión se arriba, además, teniendo en cuenta que la demandante en ningún momento alega su falta de consentimiento en dicho acto de cesión, por el contrario, se observa claramente su intención de continuar la ejecución del contrato de trabajo con el nuevo empleador.

Así las cosas, el entendimiento de la Sala no es otro que, si bien no existió una verdadera sustitución de empleadores, son válidas las cesiones del contrato de trabajo suscrito entre Saludcoop EPS O.C y Nuria Castro Carrascal el día 4 de junio de 2001; las cuales surtieron efectos el 1° de noviembre de 2003 y el 1° de marzo de 2011, según las documentales visibles a folios 13, 14 y 15 “01.DemandayAnexos”.

Luego entonces, Saludcoop EPS cesó su condición de empleadora el 31 de octubre de 2003, lo cual concuerda con la certificación laboral visible a fl. 1 del archivo 04. A partir del 1° de noviembre de 2003 esa posición fue asumida consecuentemente por la IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla y, desde el 1° de marzo de 2011 por la GPP Saludcoop, sin solución de continuidad, en virtud de los efectos y el contenido de los documentos.

En ese panorama, la responsabilidad laboral de las empresas aquí demandadas se encuentra limitada en el tiempo, conforme las fechas antes indicadas en las que culminó cada una ellas su condición de empleadora respecto de la demandante.

En cuanto al extremo final de la relación laboral, manifiesta la actora que su última empleadora (GPP Saludcoop) decidió despedirla de manera

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

unilateral y sin justa causa el 26 de febrero de 2016. Sobre el particular, si bien no hay prueba del presunto despido de que fue objeto la trabajadora, obra en el expediente certificación laboral de fecha 1° de marzo de 2016, donde consta que ella “labora” en la entidad desde el 4 de junio de 2001 y, que “en la actualidad” desempeña el cargo de auxiliar administrativo con una asignación salarial mensual de (1.164.300), por lo que conforme a la mentada certificación, se tendrá como extremo final de la relación laboral el 26 de febrero de 2016.

En consecuencia, se revocará la sentencia apelada, para en su lugar declarar la existencia y eficacia de los acuerdos de cesión del contrato de trabajo de Nuria Castro Carrascal suscrito el 1° de junio de 2001.

3.3. DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES, VACACIONES; Y APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIÓN

Se solicitó en el libelo: *i)* el pago de las cesantías e intereses a las mismas del año 2015, *ii)* el pago del salario del mes de febrero de 2016, *iii)* el pago de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensión del 1° de enero al 26 de febrero de 2016.

Conforme lo expuesto hasta aquí, tenemos que las acreencias laborales reclamadas recaen sobre la IAC GPP Saludcoop, quien como se dijo, fungió como último empleador a partir del 1° de marzo de 2011.

Sobre esta demandada, se tuvo por no contestada la demanda y tampoco acudió a la audiencia obligatoria de conciliación, recayendo sobre ella un indicio grave, y presumiéndose como ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, además que, no allegó constancia del pago efectivo de los emolumentos laborales reclamados por la actora.

Entonces, comoquiera que existe una expresa manifestación de no pago y la accionada empleadora no logró desvirtuarla con ningún medio de prueba, se condenará por los prenombrados conceptos.

Procede la Sala a liquidar las acreencias laborales solicitadas, con base en el salario devengado por la accionante (\$ 1.164.300), de

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

conformidad con la constancia laboral emitida por la empresa demandada el 1° de marzo de 2016.

Auxilio de cesantías: Conforme lo establecido en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, se le adeuda a la demandante por este concepto la suma de **\$ 1.345.413**.

Año	días laborados	auxilio cesantías
2015	360	\$ 1.164.300
2016	56	\$ 181.113
		\$ 1.345.413

Intereses a las cesantías: Conforme las previsiones del artículo 1° de la Ley 52 de 1975, en armonía con el Decreto reglamentario 116 de 1976, y de acuerdo con las cesantías liquidadas, por intereses a las mismas, la demandante tiene derecho a recibir la suma de **\$ 161.449**.

Año	Días laborados	Auxilio Cesantías	Int. Aux Cesantías
2015	360	\$ 1.164.300	\$ 139.716
2016	56	\$ 181.113	\$ 21.733
			\$ 161.449

Prima de servicios: Según el artículo 306 del CST, la accionante tiene derecho a recibir **\$ 181.113**.

Año	Días laborados	Primas de servicios
2016	56	\$ 181.113

Compensación de vacaciones en dinero: Efectuado el cálculo correspondiente por este descanso remunerado, la actora tiene derecho a que se le compense en dinero la suma de **\$ 90.556**, con base en lo estipulado en el artículo 189 del CST.

Año	Días laborados	Vacaciones
2016	56	\$ 90.556

Conforme lo anterior, se condenará a la demandada GPP Saludcoop a pagar las sumas de dinero referidas por concepto de prestaciones sociales y

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

vacaciones. Asimismo, se fulminará condena por concepto del salario del mes de febrero de 2016 por la suma de **(\$ 1.009.060)**, y, por aportes al sistema de seguridad social en pensión, correspondientes al interregno que va del 1° de enero al 26 de febrero de 2016.

3.4. DE LA INDEMNIZACIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS

Otra de las pretensiones que reclama la actora es la sanción consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 del 1990, que consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en la consignación de las cesantías definitiva anual.

Es evidente que la relación laboral entre los contendientes se inició bajo la vigencia de la Ley 50 de 1990, la cual consagra la liquidación del auxilio de cesantías definitiva anualmente y su consignación en un fondo creado para tal fin, escogido por el trabajador o en su defecto por el empleador. Consignación que, para que sea oportuna debe realizarse a más tardar el 14 de febrero siguiente a la liquidación de las cesantías (31 de diciembre de cada año). Si el empleador no consigna en la fecha señalada, dicha sanción moratoria empieza su vigencia desde entonces, es decir, se hace exigible a partir del vencimiento del plazo que le da la ley para depositar el auxilio de cada año, esto es, el 15 de febrero.

En este punto, cabe recordar que al empleador le corresponde probar o acreditar su buena fe, de modo que no es el trabajador quien tiene la carga de la prueba respecto a la mala fe del empleador, lo que tampoco significa que ésta se presuma (Sentencia 67122 del 4 de febrero de 2020, SCL).

En el caso de marras, se tuvo por sentado que la relación laboral terminó el 26 de febrero de 2016, quiere esto decir que el empleador estaba en la obligación de consignar las cesantías generadas en el 2015 a más tardar el 14 de febrero del año 2016, pero no lo hizo, y tampoco ha realizado el pago total de tal concepto a la terminación del contrato de trabajo, por lo que de no haber obrado así, es lógico entender que no estuvo revestido de buena fe y, por ello, es procedente la aplicación de la sanción del numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debiéndose condenar a

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

su pago, a partir del 15 y hasta el 26 de febrero de 2016, comoquiera que esta obligación se causa hasta la fecha en que termina el contrato de trabajo.

En ese orden, al ser el valor del salario diario (\$ 38.810), por los 12 días de mora en la consignación de las cesantías, la demandada IAC GPP Saludcoop deberá pagar a la actora la suma de **\$ 465.720**.

3.5. DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

La terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa se encuentra regulada por el artículo 62 del CST, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento. *La primera*, relacionada con las causas o razones endilgadas para dar por culminado el vínculo, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes. *La segunda*, se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, imponiendo a la parte que decida hacerlo que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Sobre el tema, ha sostenido el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en sentido de que este último despliegue toda la labor probatoria con el fin de acreditar la justeza del mismo.

En el caso concreto, afirma la actora que la demandada GPP Saludcoop, decidió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, no obstante, no se encuentra acreditado el hecho del despido, por lo que no se accederá a esta pretensión.

3.6. DE LA SANCIÓN MORATORIA

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”*. (CSJ SL1439-2021).

En este asunto, se evidenció que GPP Saludcoop incumplió con el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social en pensión, a favor de la accionante, por lo que se considera que no existen visos de buena fe en el comportamiento del empleador que ameriten la exoneración de la condena por sanción moratoria

Corresponde entonces determinar la forma en que debe liquidarse la referida sanción moratoria. Para tal efecto, conviene precisar que *i)* la trabajadora devengó más de un (1) smmlv; *ii)* que el contrato de trabajo finalizó el 26 de febrero de 2016, y *iii)* que la demanda se instauró ante la justicia ordinaria laboral el 25 de febrero de 2019 (acta de reparto, fl. 25 archivo 01).

Al haberse incoado la demanda judicial luego de transcurridos 24 meses de la terminación del contrato de trabajo, no hay lugar a la sanción moratoria, sino al reconocimiento y pago de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 (27/02/2018) hasta cuando se verifique el pago de la obligación, sobre la suma adeudada por concepto de salarios y prestaciones sociales.

En este punto, es pertinente aclarar que, no es procedente la indexación de las sumas adeudadas, ya que esta no resulta compatible con los intereses moratorios ordenados en virtud del artículo 65 del CST, pues estos incluyen los perjuicios concernientes a la devaluación de la moneda que derivan del no pago oportuno de las acreencias laborales que da lugar a ellos.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

Analizados los tópicos anteriores, se revocará en su integridad la sentencia de primera instancia, conforme lo aquí expuesto. Se impondrá condena en costas por ambas instancias a la parte vencida en juicio, tal como lo ordena el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia proferida el 29 de junio de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, de conformidad con lo aquí expuesto.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia y eficacia de los acuerdos de cesión del contrato de trabajo de Nuria Castro Carrascal suscrito el 1° de junio de 2001, obrando como último empleador la demandada GPP Saludcoop, a partir del 1° de marzo de 2011 y hasta el 26 de febrero de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la demandada GPP Saludcoop a pagar a la demandante las siguientes sumas de dinero por los conceptos que a continuación se indican:

- Salario mes de febrero de 2016: \$ 1.009.060.
- Auxilio de Cesantías: \$ 1.345.413.
- Intereses sobre el auxilio de cesantías: \$ 161.449.
- Primas de servicio: \$ 181.113.
- Compensación de vacaciones en dinero: \$ 90.556.

TERCERO: CONDENAR a la la demandada GPP Saludcoop al pago por concepto de aportes al sistema general de seguridad social en pensión, por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 26 de febrero de 2016.

CUARTO: CONDENAR a la la demandada GPP Saludcoop a pagar en favor de la demandante Nuria Castro Carrascal, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00041-01
DEMANDANTE: NURIA CASTRO CARRASCAL
DEMANDADO: SALUDCOOPEPS O.C (LIQUIDADA) Y OTROS

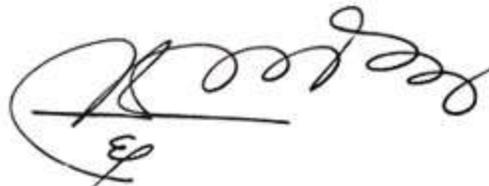
Financiera, sobre la suma adeudada por concepto de salarios y prestaciones sociales, a partir del 27 de febrero de 2018 y hasta cuando se verifique el pago total de la obligación.

QUINTO: CONDENAR a la la demandada GPP Saludcoop a pagar a la actora la suma equivalente a \$ 465.720, por concepto de indemnización por no consignación de las cesantías a un fondo, correspondiente al periodo laborado en el año 2015.

SEXTO: CONDENAR a la demandada GPP Saludcoop a pagar las costas por ambas instancias; fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 smmlv. Líquidese concentradamente en el juzgado de origen.

SEPTIMO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

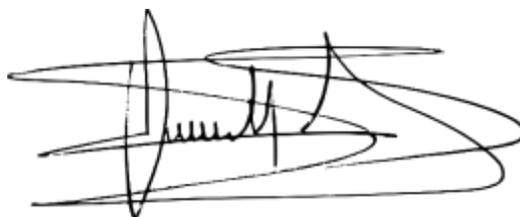
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado