



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: 2000131050 01 **2020 00079 01**
DEMANDANTE: REINALDO JESÚS HERNÁNDEZ TARIFA
DEMANDADO: INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO
GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA y
MEDIMÁS EPS S.A.S.

Valledupar., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, de manera escrita decide la Sala los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada GPP Servicios Integrales Barranquilla contra a sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 31 de agosto de 2021.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo con IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, desde el 19 de agosto de 1997 hasta el 3 de diciembre de 2019, el cual finalizó por el incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador. En consecuencia, se condene a pagarle los salarios (septiembre, octubre, noviembre de 2019), reajuste salarial desde 2016; cesantías (2016 a 2019), prima de servicios del año 2019; seguridad social en pensiones desde febrero de 2019; la indemnización por despido injusto, indemnización por falta de pago de las prestaciones sociales y salarios a la terminación del contrato, así como *“la sanción por no comunicar dentro del término legal el estado de las cotizaciones a seguridad social del trabajador al finalizar el contrato”*; sanción moratoria por la no

consignación de las cesantías a un fondo, así como la solidaridad de las demandadas, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró haber prestado sus servicios personales a IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 19 de agosto de 1997 al 3 de diciembre de 2019, en el cargo de odontólogo, en cumplimiento de órdenes de su empleador, devengando como último salario la suma de \$4.061.700.

Mencionó la suscripción de un contrato civil/comercial entre IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla y Medimás EPS, consistente en la prestación de servicios médicos a los afiliados de la EPS. Informó, desde el 2016 el empleador no le ha reajustado el salario ni consignado las cesantías a un fondo y desde febrero de 2019, no efectúan el pago de los aportes a pensión, salud y riesgos laborales. No le han reconocido las vacaciones de los años 2018 y 2019, ni los salarios causados desde agosto de 2019, fecha a partir de la cual, la empresa rompió comunicaciones con los trabajadores, cerró las instalaciones en la ciudad de Valledupar.

Señaló, procedió a terminar el contrato de trabajo con justa causa, ante el incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador

Al dar respuesta, la demandada **Medimás EPS SAS**, no aceptó ningún hecho. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones al no ser beneficiaria de la labor realizada por el demandante, pues no le ha prestado servicios de manera directa, a través de representantes, como trabajador en misión, proveedor de servicios, ni por tercerización laboral. Adujo cada demandada cuenta con independencia administrativa, jurídica y financiera, por ende, son sujeto de derechos y obligaciones, responden de manera independiente por las actuaciones y omisiones de sus trabajadores, contratistas y demás personas naturales o jurídicas con las cuales realizan cualquier actividad comercial, contractual o laboral. Señaló no se cumplen los presupuestos para ser solidariamente responsable en el pago de alguna condena.

En su defensa, propuso las excepciones de falta de legitimación por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, referirse la demanda a una relación sustancial en la cual no fue parte Medimás EPS S.A.S. (*01ExpedienteDigital.pdf – fol. 53 a 56*)

Por su parte, la **Institución Auxiliar del Cooperativismo Servicios Integrales Barranquilla en Liquidación, se opuso a** “*las pretensiones relacionadas con las indemnizaciones moratorias y todas sobre las que no hay claridad respecto de los tiempos en que efectivamente se causaron y los extremos temporales de la relación laboral, que la demandante pretende...*” al encontrarse la demandada en proceso de liquidación y existir sendas diferencias en cuanto a los extremos temporales y conceptos se indican se adeudan.

Refirió el nacimiento a la vida jurídica el día 6 de octubre de 2003. Además, canceló al actor los salarios, prestaciones sociales y seguridad social, en el margen de las posibilidades de una entidad que se encuentra en liquidación. Ratificó al actor el 8 de octubre de 2019 y la terminación del contrato de trabajo lo fue el 31 de agosto de 2019. Mencionó, las sanciones moratorias no son de aplicación automática, pues debe analizarse el elemento de la buena o mala fe.

En su defensa propuso las excepciones de buena fe (duración, pago de salarios y prestaciones sociales, voluntad de diálogo en el marco del proceso de liquidación), terminación del contrato de trabajo y genérica (*01ExpedienteDigital.pdf – fol. 88 a 95*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 31 de agosto de 2021, resolvió:

Primero: *Declarar que entre el señor REINALDO JESUS HERNÁNDEZ TARIFA y la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES*

BARRANQUILLA” existió un contrato de trabajo entre el 19 de agosto de 1997 y el 31 de agosto de 2019.

Segundo: Declarar que el contrato terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador.

Tercero: Condenar a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA” a pagarle al señor REINALDO JESUS HERNÁNDEZ TARIFA los siguientes valores y conceptos:

- a) Auxilio de cesantía, por valor de \$14.892.990, que corresponden al tiempo laborado entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de agosto de 2019.
- b) Prima de servicio por valor de \$2.707.850 por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de agosto.
- c) Compensación de vacaciones por falta de disfrute, \$3.384.750 que comprenden el tiempo entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de agosto del año 2019.
- d) Indemnización por despido injusto por valor de \$61.015.000.

Cuarto: Condenar a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA”, pagarle al demandante la sanción por falta de consignación del auxilio de cesantía en los términos indicados anteriormente, por valor de \$75.276.840

Quinto: Condenar a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA” pagarle al demandante la sanción moratoria por valor de \$135.390 diarios, a partir del 1º de septiembre del 2019, durante los primeros 24 meses. Y a partir del mes 25 deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima del crédito de libre asignación, certificado por la superintendencia financiera, hasta cuando se pague totalmente el crédito social y lo cual se liquidan sobre el valor de las prestaciones sociales reconocidas en dinero.

Sexto: Condenar a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA” a pagarle a favor del demandante a Colpensiones, los aportes en mora correspondiente al periodo laborado entre el 1º de marzo y 31 de agosto del 2019, con los intereses moratorios que consagra el artículo 23 de la Ley 100 del año 1993.

Séptimo: Absolver a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA” de las demás peticiones de condena de la demanda presentada por el señor Reinaldo Jesús Hernández Tarifa, por las razones que se expusieron anteriormente.

Octavo: Declarar no probadas las excepciones propuestas por la INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA “GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA” y la excepción de prescripción propuesta por Medimás EPS SAS en calidad de demandada solidaria.

Noveno: Negar la solidaridad que se solicitó de la demandada Medimás EPS SAS por las razones que se expusieron.

Décimo: Condenar en costa a la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Barranquilla. Tásense por Secretaría.

Como sustento de su decisión, señaló conforme las pruebas se acreditaba el vínculo laboral del actor con IAC GPP Servicios Integrales barranquilla. En cuanto al extremo final, consideró lo fue el 31 de agosto de 2019 fecha hasta la cual se prestaron los servicios.

Estimó, en cuanto a las indemnizaciones moratorias, las mismas resultaban procedente, al no ser un eximente de responsabilidad la situación financiera que rodeaba a la entidad empleadora. Frente a la solidaridad, señaló no obraba prueba en el plenario de la contratación entre las codemandadas, de la cual se pudiera desprender la solidaridad de las acreencias derivadas de la labor prestada por el demandante.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante y la demandada IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla interpusieron recurso de apelación.

La parte **demandante** increpó la absolución de Medimás EPS S.A.S. respecto de la responsabilidad solidaria, con fundamento en la inexistencia del contrato comercial suscrito entre las demandadas. A su juicio, con la contestación al hecho 15 y 18 de la demanda, se advierte que la finalización del vínculo laboral obedeció al cierre de Medimás.

Con el interrogatorio de parte del actor quedó claro la exclusividad de sus servicios a los afiliados de Medimás. Aludió, IACGPP fungió como subcontratista de Mi IPS Costa Atlántica, contratista de Medimás EPS, lo

cual denota en la solidaridad consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto el servicio prestado por la IACGPP correspondía al servicio de salud, lo cual no es ajeno ni extraño a la actividad y objeto principal de Medimás, que consiste en actuar como entidad promotora de salud en los régimen contributivo y subsidiado dentro del Sistema General de Colombia y para cumplir ese objeto en la ciudad de Valledupar, se “*valió*” de la Subcontratista IAC GPP quien vinculó laboralmente al demandante.

Por su parte, **IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla** alegó buena fe y una situación de fuerza mayor con base en actos de autoridad competente.

Frente a la primera, sostuvo se trata de una entidad en liquidación que, de cierta manera, reviste una categoría especial dentro del ordenamiento jurídico. Insistió en los acuerdos de pago realizados para garantizar a los trabajadores la cancelación de las prestaciones sociales y la continuidad de la relación laboral.

Mencionó que, el solo hecho de entrar en liquidación les daría la posibilidad para solicitar el despido ante el Ministerio de Trabajo si este fuera colectivo o, para dar por terminado los contratos de trabajo, así fueran sin justa causa en un momento determinado, no obstante, convenció precisamente a las empresas que solidariamente estaban llamadas a responder y a las organizaciones sindicales, de llegar a un acuerdo que permitiera la continuidad de la relación de esos trabajadores hasta que se terminara el proceso de liquidación, lo cual era indicativo de buena fe.

Respecto a la fuerza mayor, mencionó que la superintendencia nacional de salud, además de cancelar la licencia de Medimás EPS, restringió las operaciones venía en ejecución esas empresas solidarias, es decir, existe un acto de autoridad competente que limitó, restringió e imposibilitó para que se hicieran válidos esos acuerdos.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos materia de apelación. Por consiguiente, corresponde verificar si: **1)** si se reúnen los presupuestos fácticos y jurídicos para condenar a la demandada Institución Auxiliar Del Cooperativismo Gpp Servicios Integrales Barranquilla “*GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA*” al pago de las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, por el pago tardío de prestaciones sociales ordenados en favor del demandante y la consignación de las cesantías a un fondo. **2)** Así mismo, determinar la materialización de los presupuestos fácticos, legales y probatorios que permitan declarar a Medimás EPS SAS responsablemente solidaria por las condenas impuestas.

Para resolver el problema jurídico trazado, se advierte no es materia de debate en esta instancia que: **a)** entre el demandante y la demandada Institución Auxiliar Del Cooperativismo Gpp Servicios Integrales Barranquilla “*GPP SERVICIOS INTEGRALES BARRANQUILLA*” existió un contrato de trabajo entre el 19 de agosto de 1997 hasta el 31 de agosto de 2019 y, **b)** se le adeudan acreencias laborales al actor.

1. De las Sanciones moratorias por el no pago de prestaciones sociales y por la no consignación de las cesantías en un fondo.

La Ley 789 de 2002 modificatoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. Dicha omisión, genera una sanción que consiste en el pago de un día de salario por cada día de

retardo en el pago de los referidos emolumentos. Por su parte, frente al incumplimiento en la consignación de las cesantías en un fondo antes del 15 de febrero del año siguiente de su causación, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece como sanción un día de salario por cada retardo.

De todas maneras, conforme a la jurisprudencia laboral, la misma 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).

Asimismo, se ha dicho que la buena fe *“equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe “quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, página 223,) como lo expreso la Sala de Casación Civil de esta Corte en la sentencia de 23 de junio de 1958.”* (Sentencia Rad. n.º 23987, 16 marzo de 2005, reiterada en STL10015-2021).

De otra parte, la iliquidez o crisis económica de una empresa no excluye de manera automática la sanción moratoria, como tampoco constituye la quiebra del empresario una patente para desconocer los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del empleador conforme lo declara el artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado:

“La Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la

*naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), **o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas** (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso”¹.*

Ha sido reiterado el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el cual, el empleador no puede trasladar a sus trabajadores las consecuencias negativas de las situaciones financieras adversas que enfrente, pues la protección de los derechos laborales es una prioridad que no puede afectarse por dichas circunstancias.

Sobre el particular, la misma Corporación en sentencia SL3159 – 2019, puntualizó:

“La iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto, No encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del Código Sustantivo de Trabajo, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por sí misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios previsión o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan un lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza labor”

1 SL16884-2016

En el caso bajo estudio, la Sala estima que la conducta asumida por la demandada IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla no se enmarca dentro de los postulados de la buena fe, toda vez que, en el proceso, no se evidencia prueba de pretender de alguna manera cancelar y cumplir con el pago de las obligaciones legales a su cargo una vez finalizó el contrato de trabajo en agosto de 2019.

Revisadas las pruebas adosadas al plenario, se advierten formatos denominados “*Acuerdo de terminación de contrato de trabajo, pago de acreencias laborales y compensación*” en los que la Corporación Mi Ips Costa Atlántica se hace cargo de la deuda de la demandada IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, pieza que no se encuentra firmado por el actor.

Así mismo, obra el Acuerdo Macro suscrito ante el Ministerio de Trabajo por las Corporaciones, las GPP y los Sindicatos del 11 de mayo de 2018, en los que se acordó “*el pago de acreencias laborales pendientes se realizará en el término de 6 meses, exceptuando el pago de los salarios pendientes*”, terminó el cual venció mucho antes de la finalización del contrato de trabajo del actor y, que, en todo caso, no se observa cumplido ni siquiera parcialmente, lo cual es admitido en la sustentación de la alzada.

Bajo ese panorama, no encuentra la Sala razones atendibles para exonerar a la demandada de las sanciones moratorias impuestas en su contra, por consiguiente, se confirmarán estas condenas.

2. La responsabilidad solidaria.

Conforme a la jurisprudencia laboral, la H. Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo exhibe como finalidad la de proteger al trabajador ante la eventualidad que un empresario pretenda realizar su actividad económica a través de contratistas independientes con el propósito de evadir su responsabilidad laboral. De allí, que, si ese empleador termina

beneficiándose del trabajo desarrollado por las personas que prestaron sus servicios por intermedio de un contratista, debe responder de manera solidaria por los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

Para la materialización de ese resguardo, es necesario que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad que permita identificar si la obra o labor realizada por el trabajador hace parte de las actividades normales de quien encargó su ejecución. Para analizar esa causalidad no debe observarse exclusivamente y de manera estricta el objeto social del contratista, sino que la obra ejecutada no constituya una labor extraña a las actividades del beneficiario.

Las anteriores reglas, la encontramos a partir de la sentencia de 10 de septiembre de 1997, radicado n.º 9881, en la que explicó que: *“Con todo interesa aclarar que la solidaridad en cuestión se excluye cuando el contratista cumple actividades ajenas de las que explota el dueño de la obra, porque lo que persigue la ley con el mecanismo de solidaridad es proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que el empresario quiera desarrollar su explotación económica por conducto de contratistas con el propósito fraudulento de evadir su responsabilidad laboral”*.

Frente al modo en que debe ser interpretado el nexo de causalidad, fue abordado con mayor profundidad en la sentencia de 2 de junio de 2009, radicado n.º 33082, al detallar que:

*“(…) Y no se equivoca el Ad quem en dilucidar la existencia del giro ordinario de negocios como presupuesto de la solidaridad del beneficiario de la obra con el contratista independiente, dándole primacía a la realidad de la actividad de los negocios sobre las formalidades comerciales, de manera que se pueda predicar que cuando el empleador realiza por sí o por terceras personas, obras nuevas o **de mantenimiento, que van a ser parte de la cadena productiva, instrumento para la manipulación de las materias que se transforman o de los productos acabados, está justamente desempeñándose en el giro propio de sus negocios**; sería un contrasentido calificar esa actividad como extraña a las actividades normales de la empresa, simplemente, porque se omitió incluirla en la relación descriptiva del objeto social; o porque no se le da aplicación a la cláusula de reserva que suele aparecer en los estatutos sociales, aquella del tenor que aparece en el Certificado de la Cámara de Comercio de la entidad recurrente en casación: “En general celebrar y ejecutar todo acto o contrato que se relacione con o complementa el objeto social principal”; o porque el*

empleador violó los límites de su objeto social, y se adentró en actividades ajenas a las formalmente declaradas en la Cámara de Comercio, caso en el cual, el espíritu tuitivo del derecho laboral ha de conducir a tomar una decisión que no implique que quien resulte sancionado sea el trabajador.

La perspectiva del Tribunal es la que enseña la tesis mayoritaria de la Sala mutatis mutandis, cuando aseveró, en sentencia del 30 de agosto de 2005, radicación 25505, lo siguiente:

*“La actividad propia de una empresa del sector productivo, en nuestro caso dedicada a transformar el hierro y el carbón en acero, comprende toda aquella que sea indispensable para obtener un producto final, en especial la adquisición y manejo de insumos, que de manera simplificada son la materia prima y los equipos que la han de transformar; **de esta manera, las operaciones tendientes a asegurar el funcionamiento de la maquinaria indispensable para la producción siderúrgica no pueden ser reputadas como extrañas**; se trata del mantenimiento de elementos necesarios y distintivo de este tipo de industria, y como tal, un servicio con vocación a ser requerido continuamente.*

*Ciertamente, según se desprende del contrato de prestación de servicios de mantenimiento eléctrico, se está frente a unos ofrecidos al dueño de la obra por parte del contratista empleador directo del actor, no para una obra puntual, ni para una prestación de carácter general, **sino un mantenimiento eléctrico específico y especializado para la maquinaria y equipos de una empresa siderúrgica, y para ser prestados de manera permanente**.*

*Esta tesis doctrinaria no se opone a la que ha sostenido la Sala cuando ha considerado que son extrañas al giro ordinario de los negocios, las actividades de mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento productivo, -de ella hace la requerida para servicios públicos-, o a empresas del sector servicios en las que su equipamiento son de apoyo a la labor, y no como aquí, maquinarias imprescindibles y específicas para la obtención del producto industrial”. **(negritas y subrayas por fuera del texto original)**.*

Bajo esa misma línea de argumentación, la citada Corporación en sentencia de 1º de marzo de 2010, radicado 35864, aclaró que no se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra, sino, “en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de este. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si bajo la subordinación del contratista independiente adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado”.

Los anteriores pronunciamientos fueron reiterados en la sentencia de 6 de marzo de 2013, radicado n.º 39050 y SL7789 de 2016, oportunidad en la que la señaló que para que se configure la solidaridad, además que la actividad desarrollada por el contratista independiente cubra una necesidad propia del beneficiario, se requiere que ella constituya una función normalmente realizada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico. Asimismo, recordó que para su determinación se podía tener en cuenta la actividad específica ejecutada por el trabajador y no solo el objeto social del contratista y el beneficiario de la obra.

En términos formales o reales, con respecto de los trabajadores requeridos por el contratista, el beneficiario o dueño de la obra, no resulta ser un empleador, al no ejercer sobre ellos subordinación laboral, pues tan solo es acreedor de un resultado o de un concreto servicio.² Por ello, para que se materialice la solidaridad entre una empresa beneficiaria de un servicio y la intermediaria, no se requiere sólo la realización de una actividad que cubra una necesidad propia del beneficiario, sino que, además, dicha actividad *“constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico”* (Sentencia rad. 39050 del 6 de marzo de 2013; CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 30997; CSJ SL, 1º mar. 2010, rad. 35864; CSJ SL12234-2014; CSJ SL17343-2015, CSJ SL601-2018 y la CSJ SL4873-2021).

Finalmente, en la sentencia SL7459-2017, reiterada en SL 2067-2021 indicó que la interpretación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo pasa por considerar que la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra existe a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, caso en el que tal obligación deja de operar y debe responder por salarios, prestaciones, e indemnizaciones del contratista, *“lo que de contera, comporta que la carga de probar la excepción gravita sobre quien la alega. Así debe ser, además, porque esa exclusión de responsabilidad, basada en*

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de abril de 1997, Rad. 9435

el carácter del beneficiario o dueño de la obra, conllevaría una discriminación negativa desfavorable al trabajador, sujeto contractual al que le resulta indiferente ese aspecto, toda vez que, en cualquier caso, el espíritu de la norma es propugnar por una mayor protección”.

En el presente asunto, se advierte que el demandante tuvo un contrato de trabajo con IAC GPP Servicios Integrales Barranquilla, en virtud del cual prestó sus servicios como odontólogo, no obstante, lo que emerge de las pruebas y de la contestación de la demandada, es la aparente existencia de un contrato civil/comercial entre Medimás con otra persona jurídica externa a la presente litis, de ello da cuenta la respuesta al hecho 15, a la que precisamente acude el demandante, y en la que se indica *“ello obedece al cierre de MEDIMAS con la consecuencia de terminación del contrato de prestación de servicios entre CORPORACIÓN MI IPS COSTA ATLANTICA y la IAC GPP GESTION INTEGRAL BARRANQUILLA, conforme lo ordenado por la Superintendencia Nacional de Salud”.* De allí, que cualquier vínculo comercial que dio génesis a la vinculación del actor, involucra a IAC GPP y a una entidad distinta de Medimás EPS.

Examinado el expediente, se advierte que no se adosó el medio de convicción que denote la relación jurídica – comercial/civil entre las demandadas, de la cual se derive la solidaridad deprecada. Es decir, no obra prueba de la voluntad contractual que las ate o de un nexo jurídico generador de obligaciones, del cual se pueda tener certeza que, en virtud del mismo se haya vinculado al promotor del juicio.

Además, es intrascendente analizar el interrogatorio de parte del demandante en el que refirió que prestó sus servicios exclusivamente para los afiliados de Medimás EPS, pues, además de constituir su propio dicho, tampoco recae sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas a su deponente o que favorezcan a la parte contraria.

En consecuencia, se confirma la absolución de Medimás EPS frente a la solidaridad, que en tal sentido dispuso el *a quo*.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de 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 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 31 de agosto de 2021.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

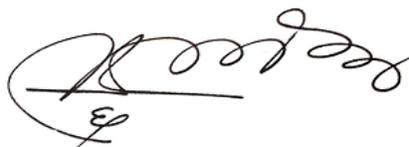
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO AZUAGA

Magistrado