El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proces o. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia del 26 de octubre de 2020

Radicación No.: 66001-31-05-005-2015-00617-01

Proceso: Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Ángela Patricia Villada Marín

Demandado: Saludcoop EPS y otra

Juzgado de origen: Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / SUSTITUCIÓN PATRONAL / REQUISITOS / ANÁLISIS EN LOS CASOS DE EPS CON EMPRESAS SIN INFRAESTRUCTURA / ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE SALARIO / PAGOS HABITUALES Y RETRIBUTIVOS DEL SERVICIO.**

El artículo 67 del C.S.T. prescribe que la sustitución patronal corresponde al cambio del empleador sin importar la causa del canje, pero siempre y cuando permanezca o subsista la identidad del establecimiento, esto es, que el giro de las actividades o negocios de la empresa permanezcan sin variaciones de la entidad suficiente como para cambiar la esencia de las actividades realizadas por el empleador.

… según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para la sustitución patronal es necesario la concurrencia de tres presupuestos legales, a saber: i) cambio de empleador, ii) continuidad de la empresa y iii) continuidad del trabajador.

En reciente jurisprudencia la aludida Sala de Casación Laboral concretó los elementos que evidencian una sustitución patronal. Así explicó que el cambio de patrono significa un cambio en la titularidad de la empresa, es decir, “sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio” o dicho de otro modo, “el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular”. (…)

En el presente caso, rememórese que la demandante pretende que se declare un contrato de trabajo con Saludcoop EPS, que a su vez fue cedido a IAC GPP Servicios Generales Pereira, última que según la demandante apenas actuó como intermediaria de la relación laboral acaecida entre los dos primeros. Petición frente a la que IAC GPP Servicios Generales Pereira argumentó que había ocurrido una sustitución patronal…

… se acreditó la sustitución patronal entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP Servicios Generales Pereira frente al contrato de trabajo de Ángela Patricia Villada Marín, puesto que hubo un cambio de empleador, en la medida que aun cuando no se transfirió la totalidad de la titularidad de Saludcoop E.P.S. a IAC GPP Servicios Generales Pereira, sí hubo un traspaso de la organización empresarial, pues los grupos de práctica profesional sin infraestructura también hacen parte del Sistema de Seguridad Social en Salud, y en esa medida la cesión que hizo Saludcoop E.P.S. de un frente de negocios o una parte de su estructura organizacional, como era la asistencia en salud para sus afiliados a través de profesionales en salud, que por demás por imposición legal no podía prestar directamente, entonces aparece ahora como una auténtica sustitución de empleadores. (…)

… esta Sala ha sostenido, que, en oposición al salario, el artículo 128 ídem determina que no constituye salario, entre otros conceptos, para no mencionar los que no vienen al caso, “las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador”.

Con todo, sin importar la denominación o forma que se adopte, los pagos habituales que retribuyan la prestación del servicio, constituyen salario, en virtud de lo cual, por regla general, los pagos o bonificaciones extralegales tendrán connotación salarial cuando se reconozcan de manera habitual, así este pago no sea de consagración legal, ni tenga origen en el contrato de trabajo…

… volviendo al estudio de lo que debe de entenderse como “habitual”, es del caso subrayar que dicho término, conforme al diccionario de la lengua y al sentido natural y obvio del vocablo, hace referencia a lo que se hace, produce o posee con continuación o hábito, esto es, por repetición de actos de la misma especie, de suerte que un pago es habitual, antónimo de ocasional, cuando se repite con frecuencia, por el mismo concepto y en la misma época del año. (…)

Ocurre lo contrario con la “bonificación extralegal” que se le pagaba a la actora en junio y diciembre de cada año, cuyo pago se suspendió desde 2012, y que según los desprendibles de nómina aportados por la actora, equivalía a medio salario en cada mensualidad, pues aunque dichos pagos se atribuyen a la liberalidad del actor, por no estar consagrados como obligación expresa en el contrato, lo cierto es que no eran ocasionales sino habituales, y por esta característica se presumen retributivos del trabajo…

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

 **Magistradas Ponentes: Ana Lucía Caicedo Calderón**

 **Olga Lucía Hoyos Sepúlveda**

**26 de Octubre de 2020**

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, quienes actúan como Ponentes, y por el Magistrado JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **ÁNGELA PATRICIA VILLADA MARÍN** en contra de **SALUDCOOP EPS – EN LIQUIDACIÓN** y la **INSTITUCIÓN AUXILIAR DEL COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES PEREIRA**.

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia la Sala agotará el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral de Dosquebradas el pasado 08 de marzo de 2019, la cual fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, dentro del proceso ordinario laboral reseñado con anterioridad. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Ángela Patricia Villada Marín pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Saludcoop E.P.S. desde el 03/01/2000; “*contrato que fue cedido el 1 de noviembre de 2003 a la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Saludcoop Pereira”,* vigente en la actualidad.

A su vez, que la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Saludcoop Pereira “*cambió su nombre por el de “Institución* Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Pereira”.

También, que se declare a la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Pereira como intermediaria de la relación laboral “*que siempre ha conservado mi mandante con Saludcoop E.P.S.”*.

Por lo anterior, pretende que se condene Saludcoop E.P.S. y solidariamente a la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Servicios Integrales Pereira al pago de la prima extralegal de junio y diciembre de 2013, 2014; prima extralegal de junio de 2015; vacaciones extralegales de 2013 y 2014; auxilio de alimentación y rodamiento iguales al 25% del salario desde el 01/01/2013 al 30/12/2015; bonificación igual a 1.5 salarios desde el 2013 al 2014 e interés de mora.

Fundamentó sus aspiraciones de la siguiente manera:

* **De la prestación personal del servicio, funciones, hitos, lugar de trabajo:**

*i)* El 03/01/2000 fue contratada por Saludcoop E.P.S. a través de contrato individual de trabajo a término indefinido, para desempeñarse en un cargo administrativo denominado Coordinadora Estadística Regional; ii) el 12/06/2001 su cargo fue cambiado a uno asistencial para desempeñarse como enfermera jefe “*asignada a la IPS de la ciudad de Pereira”; iii)* el 06/06/2006 fue “*asignada a la IPS Chinchiná”; iv)* durante toda la relación laboral ha recibido órdenes de Saludcoop E.P.S. de la ciudad de Pereira; *v)* la prestación del servicio ha sido ininterrumpido a favor de “*Saludcoop E.P.S., sucursal Pereira”; vi)* debe cumplir un horario de trabajo, señalado discrecionalmente por ambas demandadas, también recibe órdenes de la otra demandada I.A.C. GPP.

* **De la omisión en el pago de acreencias laborales:**

i) a partir del traslado a Chichiná nunca se pagó el auxilio de alimentación y rodamiento; ii) los valores extralegales siempre habían sido pagados a su favor hasta el año 2012; iii) dicho valores son reconocidos a nivel nacional a todos los trabajadores de Saludcoop E.P.S.; iv) la demandante estuvo afiliada al “fondo de asociados Salucoop E.P.S.” por lo que disfrutaba de los derechos “*reconocidos por las demandadas a los trabajadores*” en su doble condición de socios y empleados, consistente en participación de las utilidades, que solo se pagó hasta el año 2012; v) en agosto de 1999 Saludcoop EPS OC informó a los trabajadores asociados que participarían de los rendimientos por lo que serían reconocidos a todos los trabajadores con contrato de trabajo o prestación de servicios que equivalía en promedio a un salario y medio cada año, que se pagó hasta el año 2012.

* **De la cesión o sustitución del contrato de trabajo:**

i) el 01/11/2003 Saludcoop E.P.S. O.C. “*cedió”* el contrato de trabajo a término indefinido suscrito con la demandante a la Institución Auxiliar de Cooperativismo GPP Saludcoop Pereira; ii) la “*sustitución patronal”* fue informada a la demandante en su lugar de trabajo en la ciudad de Pereira; iii) “*en el documento que informaba de la `sustitución´ se indicó que dicha `cesión´ no afecta los derechos consagrados a su favor como trabajador vinculado mediante relación laboral, motivo por el cual sus prestaciones tanto legales como extralegales se mantendrán”* como ocurrió hasta el año 2012; iv) a juicio de la demandante operó una sustitución patronal que no extinge el contrato de trabajo con el empleador “*cedente”.*

* **De la intermediación laboral:**

i) I.A.C.GPP Saludcoop Pereira actuó como intermediaria hasta junio de 2009, cuando cambió únicamente su nombre y sin mediar aviso alguno comenzó a pagar los salarios bajo el nombre de I.A.C. GPP Servicios Integrales Pereira, con el mismo nit del nombre anterior; ii) durante su actividad laboral ha estado sujeta al reglamento interno de trabajo de Saludcoop E.P.S. O.C., por lo que I.A.C. GPP solo ha fungido como “simuladora e intermediaria” para pagar el salario y vincular a los trabajadores al SSS; iii) a partir de la sustitución patronal ocurrida el único cambio fue que se dejaron de pagar las sumas extralegales a partir del 2012.

**La Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Servicios Integrales** Pereira al contestar la demanda se opuso a las pretensiones en la medida que desconoce si Saludcoop EPS OC reconoció beneficios extralegales, pues no están contenidos en el contrato de trabajo y después de la “*cesión”* IAC GPP ha reconocido por mera liberalidad el pago esporádico de algunas acreencias. Por otro lado, se opuso a la declaración de intermediación, porque la “*sustitución patronal”* fue legal.

Aclaró que su naturaleza jurídica corresponde a un grupo de práctica profesional sin infraestructura, por lo que puede prestar servicios, aunque no habilitarlos, y en esa medida su actuar se limita a contratar con prestadores que cuenten con instalaciones físicas habilitadas como las IPS, que se asimilan a grupos de práctica profesional con infraestructura; por lo que, tiene una relación contractual con la Institución Prestadora de Servicios de Salud CORPORACIÓN IPS EJE CAFETERO, “*quien a su vez tiene vínculos contractuales con la EPS del grupo Saludcoop (Saludcoop EPS y Cafesalud EPS)”*. IAC GPP es la única entidad que ha impartido órdenes a la demandante.

Concretamente señaló que el 01/11/2003 Saludcoop EPS OC realizó a su favor la cesión del contrato de trabajo de la demandante, que fue notificado a la misma, a partir de dicho momento ha realizado todos los pagos debidos, algunos de ellos por mera liberalidad. Adujo que si bien la cesionaria del contrato era IAC GPP Saludcoop Pereira, lo cierto es que luego cambió su nombre por IAC GPP Servicios Integrales Pereira.

También explicó que desde el 2011 en tanto que la EPS Saludcoop fue intervenida, entonces los ingresos de la Corporación IPS EJE CAFETERO se vieron afectados, entidad que a su vez es la única fuente de ingresos de IAC GPP, y por ello redujo los beneficios extralegales que por liberalidad reconocía a sus trabajadores.

Propuso los medios de defensa que denominó “*buena fe por parte del empleador en el desarrollo del contrato”,* “*necesidad de pacto escrito de una prestación extralegal para ser oblgiatoria”,* “cumplimiento de pago de las prestaciones de carácter legal a la trabajadora”, “carácter no salarial de las prestaciones o primas extralegales concedidas por meraliberalidad por parte del empleador”, entre otras. No presentó excepción de prescripción.

**Se inadmitió** la contestación a la demanda realizada por **Saludcoop EPS OC,** que ante la ausencia de subsanación se dio por no contestada, además se ordenó vincular al agente especial liquidador de la EPS Saludcoop OC (fl. 319 a 320 c. 1). A modo de ilustración esto contestó: solicitó la notificación personal al agente especial liquidador de la entidad. Luego, expuso que tuvo un vínculo laboral con la demandante hasta el 01/11/2003 momento en que cedió el contrato de trabajo a IAC GPP Servicios Integrales Pereira; por lo que, operó una sustitución de empleadores, debido a que la Superintendencia Nacional de Salud exigió a la entidad que separaran las actividades de prestación de servicios de las actividades de aseguramiento. También contestó que ninguno de los asociados a ese organismo cooperativo ha recibido excedente alguno.

1. **CRÓNICA PROCESAL**

El 22/09/2017 se realizó la audiencia del artículo 77 del C.P.L. y de la S.S. en la que se fjió como problema jurídico si el contrato de trabajo había sido cedido a IAC GPP Saludcoop Pereira, hoy servicios integrales Pereira; si Saludcoop EPS le adeuda a la demandante las acreencias laborales reclamadas, y si IAC GPP es solidariamente responsable de las condenas reclamadas.

1. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones invocadas por la demandante y en consecuencia la condenó en costas procesales. Como fundamento de tal negativa argumentó en primer lugar, que no había lugar a pago de las acreencias reclamadas pues su origen extralegal devenía de la mera liberalidad del empleador, máxime que no remuneraban el servicio prestado; en consecuencia, la ausencia de su pago a partir del 2013 era legal.

Concretamente frente a las primas extralegales adujo que su pago provenía de la libertad del empleador y por eso, IAC GPP podía dejar de pagarlas, más aún porque la prueba allegada para demostrar su pago apenas estaba suscrita por Saludcoop E.P.S. y no por IAC GPP.

Respecto a la bonificación reclamada señaló que emanaba de la condición de asociada de Ángela Patricia Villada Marín a Saludcoop E.P.S., a través de un vínculo cooperativo, y por ende, la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral carece de facultades para su definición. Por último, en cuanto a los auxilios de alimentación y rodamiento, concluyó que correspondía a la demandante acreditar su existencia, sin que lograra tal carga probatoria.

Por otro lado, concluyó que en tanto ninguna acreencia pretendida había salido favorable a los intereses de la parte demandante, entonces resultaría “*inocuo”* abordar la litis sobre quién ostentaba la calidad de empleador y la intermediación laboral.

1. **PROCEDENCIA DE LA CONSULTA**

Como la citada sentencia fue totalmente adversa a las pretensiones de la demandante y no fue apelada, se dispuso ante esta Sala el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte actora.

1. **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN/CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO**

Dentro del término legal ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión. Por otra parte, el Ministerio Público no conceptuó en este asunto.

1. **CUESTIÓN PREVIA**

De conformidad con el artículo 287 del C.G.P., aplicable por analogía en materia laboral, esta Colegiatura procederá a adicionar la sentencia de primer grado, en la medida que la pretensión principal declarativa de la parte demandante se circunscribía a declarar a Saludcoop E.P.S. como su empleadora, para que a su vez se declarara a IAC GPP Servicios Integrales Pereira como intermediaria laboral. De estos pedimentos se desprendían las peticiones consecuenciales como era el reconocimiento y pago de acreencias laborales extralegales y bonificaciones.

Lo anterior imponían a la *a quo* la necesaria resolución de la pretensión principal declarativa, sin que pudiera omitir su solución para resolver únicamente las pretensiones condenatorias, pues estas últimas solo acaecen en la medida que previamente se haya reconocido un derecho a favor de la demandante y de contera una obligación a cargo de la demandada.

Con todo, se aclara que, pese a que la demandante no apeló y por ello se impediría el efecto jurídico del aludido artículo 287 del C.G.P., lo cierto es que el asunto se conoce en virtud al grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, y por eso exigir tal acto procesal reprimiría el cumplimiento de la finalidad del artículo 69 del. C.P.L. y de la S.S.

1. **PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER**

De acuerdo con lo expuesto la Sala se pregunta:

1.1. ¿Existió un contrato de trabajo entre Ángela Patricia Villada Marín y Saludcoop E.P.S. donde actuó como intermediaria IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES PEREIRA?

1.2. Si la respuesta al anterior interrogante fuere positiva, ¿hay lugar al reconocimiento de las prestaciones reclamadas y solidariamente responsable a IAC GPP Servicios Integrales Pereira por actuar como intermediario?

1.3. ¿El empleador de Ángela Patricia Villada Marín estaba facultado para revocar el pago de los auxilios extralegales que se le reconocieron a la actora hasta diciembre de 2012?

1. **CONSIDERACIONES**
	1. **De la sustitución patronal:**

El artículo 67 del C.S.T. prescribe que la sustitución patronal corresponde al cambio del empleador sin importar la causa del canje, pero siempre y cuando permanezca o subsista la identidad del establecimiento, esto es, que el giro de las actividades o negocios de la empresa permanezcan sin variaciones de la entidad suficiente como para cambiar la esencia de las actividades realizadas por el empleador.

A su turno, el artículo 69 de la misma codificación estableció que entre el antiguo y el nuevo empleador existe una solidaridad para el pago de las acreencias laborales exigibles al momento de la sustitución, por lo que si el último empleador satisface aquellas, entonces podrá repetir contra el antiguo.

Ahora bien, según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[[1]](#footnote-1) para la sustitución patronal es necesario la concurrencia de tres presupuestos legales, a saber: *i)* cambio de empleador, *ii)* continuidad de la empresa y *iii)* continuidad del trabajador.

En reciente jurisprudencia la aludida Sala de Casación Laboral[[2]](#footnote-2) concretó los elementos que evidencian una sustitución patronal. Así explicó queel cambio de patrono significa un cambio en la titularidad de la empresa, es decir, “*sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio”* o dicho de otro modo, “*el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular”.*

Elemento que adquiere relevancia cuando se analiza el aspecto que implica que todo cambio de titular supone la transferencia de “*los bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado (…) la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente”;* por lo tanto, si el titular de la empresa únicamente transfiere una actividad, sin que la misma se traslade en compañía de los medios de producción o la organización empresarial, entonces no acaecerá la sustitución patronal. Por el contrario, ocurrirá una tercerización laboral.

En efecto, toda tercerización se caracteriza porque el empresario encarga a un tercero una parte o porción del proceso productivo que constituye el giro ordinario de los negocios del empresario. De manera tal que, en la tercerización únicamente se externaliza una tarea o varias de ellas, no su totalidad (transferencia de una actividad y no de la organización empresarial). Además, la evidencia más clara de dicha tercerización es que el empresario puede “*reversar la actividad cedida* [al tercero] *o delegarla en otro contratista”.*

En contraposición, la sustitución patronal implica la transferencia de “*estructuras y elementos organizativos suficientes”* para que el reemplazante continúe explotando el negocio dado.

Ante la posible confusión entre las dos figuras, el caso concreto de la jurisprudencia aludida daba cuenta de una institución universitaria que, aun cuando para la época se encontraba todavía habilitada para garantizar la seguridad de los estudiantes, bajo una pretendida sustitución patronal entregó únicamente la actividad de vigilancia a un tercero, así “*externalizó o exteriorizó una gestión sin transferencia de establecimiento”*, itérese que para la época la universidad podía continuar con dicha actividad a su cargo.

En el presente caso, rememórese que la demandante pretende que se declare un contrato de trabajo con Saludcoop EPS, que a su vez fue cedido a IAC GPP Servicios Generales Pereira, última que según la demandante apenas actuó como intermediaria de la relación laboral acaecida entre los dos primeros. Petición frente a la que IAC GPP Servicios Generales Pereira argumentó que había ocurrido una sustitución patronal; en consecuencia, se contrae esta Colegiatura a analizar la configuración o no de tal institución laboral.

En primer lugar, obra en el expediente copia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre Ángela Patricia Villada Marín y Saludcoop E.P.S. para que la primera se desempeñara como Coordinadora Estadística Regional a partir del 03/01/2000 (fl. 17 c. 1).

Luego, el 12/06/2001 se cambió la actividad a desempeñar por la demandante para comenzar a realizar el cargo de “*Jefe de Enfermería de Promoción y Prevención”* (fl. 19 c. 1).

A su vez, aparece el documento suscrito el 01/11/2003 por David Velásquez E., como vicepresidente administrativo y financiero de Saludcoop E.P.S. en el que informa a la demandante que, de conformidad a la exigencia de la Superintendencia Nacional de Salud de separar la actividad de aseguramiento de la prestación de servicios, entonces a partir de dicha fecha se cedió el contrato de trabajo a la Institución Auxiliar del Cooperativismo GPP Saludcoop Pereira. Cesión que no afectaría sus derechos legales y extralegales (fl. 21 c. 1).

De conformidad con la contestación a la demanda de IAC GPP la demandante desde dicha fecha continuó prestando su servicio por lo menos hasta la presentación de la demanda, es decir, durante más de 15 años (fl. 152 c. 1).

Derrotero documental del que se desprende el primer y tercer elemento de la sustitución patronal, que es, el cambio de empleador y continuidad del servicio por parte la trabajadora, puesto que el empleador de Ángela Patricia Villada Marín para el lapso de 03/01/2000 al 01/11/2003 fue la Saludcoop E.P.S; luego, pasó a serlo IAC GPP Saludcoop Pereira, hoy Servicios Generales Pereira hasta la presentación del liberlo introductorio; desempeñándose la demandante desde el 12/06/2001 como Jefe de Enfermería.

Ahora, frente al segundo elemento de la sustitución patronal, esto es, la “*continuidad de la empresa”*, punto de controversia ante los ataques de la demandante de una pretendida intermediación laboral, se advierte que la aludida intermediación no se configuró y por el contrario, entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP Saludcoop Pereira, hoy Servicios Generales Pereira, sí hubo una sustitución patronal al confluir todos los elementos de esta figura, como pasa a explicarse solamente el aludido requisito “*continuidad de la empresa”* en tanto los restantes ya fueron analizados:

*i)* De manera desprevenida podría concluirse que no ocurrió una sustitución patronal en tanto que no hubo una transferencia de titularidad de la empresa, sino una externalización de una actividad de Saludcoop E.P.S a un tercero, en este caso, IAC GPP Salucoop Pereira, hoy Servicios Generales Pereira.

Sin embargo, un análisis detallado del tránsito empresarial de un ramo o actividad específica que desarollaba Salucoop E.P.S., se advierte que de conformidad con el artículo 179 de la Ley 100/1993 las E.P.S. deben garantizar el plan de salud obligatorio – hoy Plan Obligatorio de Salud - a sus afiliados, pero para ello lo podrán hacer directamente o contratar los servicios de salud con “*las instituciones prestadoras y los profesionales”*. En el mismo sentido, el literal k) del artículo 156 ibídem, determinó que las E.P.S. pueden contratar a “*grupos de práctica profesional, debidamente constituidos”* para prestar el servicio de salud.

No obstante, la Corte Constitucional en la C-616 de 2001 explicó que “*las EPS podrán prestar los servicios del* ***POS directamente, a través de sus IPS,*** *o contratar con IPS o con profesionales independientes, o con grupos de práctica profesional debidamente constituidos. A su vez, los usuarios podrán elegir libremente, primero la EPS a la cual desean afiliarse, y, luego, las IPS dentro de las opciones ofrecidas”*.

Además, la aludida Corte aclaró que *“Con la separación entre la administración por parte de las EPS y la prestación de los servicios asistenciales por las IPS, el legislador, obrando dentro del ámbito de sus facultades, ha pretendido garantizar la prestación eficiente y oportuna del servicio a todos los integrantes de la comunidad”.*

Normativa y jurisprudencia de la que se desprende que las E.P.S. no pueden prestar directamente el servicio de salud, y por ende, de ninguna manera podían contratar personal médico para ejecutar la asistencia en salud, sino que para ello deben contratar a I.P.S., profesionales independientes o grupos de práctica profesional debidamente constituidos, para que estos últimos ejecuten la asistencia en salud.

Así, cobra relevancia la imperiosa necesidad de que Saludcoop E.P.S. cediera cualquier contrato laboral que tuviera por objeto asistencia de servicios en salud, ya fuera a una IPS o a grupos de práctica profesional; por lo que, desde este aspecto sí se configuraba una sustitución patronal, en tanto que, la obligación de Saludcoop EPS de desprenderse de esa función de prestación directa de servicios de salud era imperativa, y por ello, implicaba que no pudiera volver a ejercer tal actividad, y en esa medida, no exteriorizó únicamente un proceso de su cadena productiva, sino que se desprendió completamente de dicho frente de negocios, para entregarlo a otro.

Entonces, se concluye que entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP Servicios Generales Pereira no ocurrió una tercerización, pues para esta ocurra era indispensable la externalización de uno o varios procesos de la cadena de producción con la posibilidad de reversar tal actividad cedida o entregársela a otro tercero, sin que aquello ocurriera para el asunto de ahora, en tanto que tal cesión de contrato de trabajo, se reitera, no podía retornar a la Empresa Promotora de Salud, pues por sí mismo no podía realizarlo. Así, la entrega del vínculo laboral a IAC GPP ocurrió sin retorno alguno a su original cedente y que por demás ha permanecido en el tiempo, esto es, desde el 2003 hasta incluso la presentación de la demanda (fl. 152 c. 1).

**ii)** Ahora bien, es necesario determinar si IAC GPP Servicios Generales Pereira se encontraba legalmente constituido para fungir como un grupo de práctica profesional y en ese sentido, recibir la cesión de los contratos de trabajo dados por Saludcoop E.P.S., y por ende, generar la sustitución patronal, pues contaba con la capacidad jurídica para contraer obligaciones, y por ende, ejecutar los contratos obtenidos.

Auscultado el certificado de existencia y representación legal de IAC GPP Servicios Generales Pereira (fls. 243, c. 1) se advierte que el 08/09/2003 fue creada como una Institución Auxiliar de Cooperativismo Grupo de Práctica Profesional sin ánimo de lucro, esto es, 2 meses antes de la sustitución patronal, y si bien, en dicho certificado se indicó que fue inscrita en la cámara de comercio de Bogotá el 22/06/2015, ello no implica que solo a partir de esta data la IAC GPP tuviera existencia jurídica, pues contaba con la misma desde el aludido 08/09/2003; situación diferente es que hubiese cambiado de domicilio, como se desprende de la anotación en la Cámara de Comercio de Bogotá, acto que además evidenciaba que de tiempo atrás la IAC GPP estuviese registrada pero en otra cámara de comercio.

En efecto, el mismo certificado aludido se registró que el 06/10/2014 la asamblea general de IAC GPP decidió trasladar su domicilio de la ciudad de Pereira a Bogotá, y en ese sentido, cobra relevancia que en junio del 2015 se hubiese registrado IAC GPP en el distrito capital, pues antes de ello, se encontraba registrada en la ciudad de Pereira; así, de conformidad con el artículo 29 del Código de Comercio, el registro mercantil se sujeta a ciertas reglas, entre ellas, el numeral 2º que dispone que la matrícula de comerciantes e inscripciones diferentes a las contempladas en el numeral 1º deberá realizarse en la cámara de comercio con jurisdicción en el domicilio de la persona interesada, que para el evento de IAC GPP, antes denominada Saludcoop Pereira, hoy Servicios Generales Pereira, era la ciudad de Pereira, Risaralda. Por lo tanto, IAC GPP sí estaba constituida para el 01/11/2003 cuando se realizó la sustitución patronal.

**iii)** En cuanto a la capacidad legal para prestar servicios de salud, una lectura desprevenida del Decreto 2309 de 2002, vigente para el momento de la sustitución patronal, permitiría concluir que únicamente los grupos de prácticas profesionales que cuenten con infraestructura podrán ser contratados para prestar el servicio de salud y en esa medida la sustitución patronal y consecuente cesión de contratos entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP sería ilegal, pues esta última al contestar la demanda aseguró que no cuenta con infraestructura.

No obstante, una lectura minuciosa de dicho decreto permite concluir que únicamente se exige a un grupo de práctica profesional tener infraestructura cuando este haya de ser considerado como una institución prestadora de servicios de salud, es decir, para actuar como una I.P.S. y en tanto, estos grupos se considerarán como instituciones prestadoras de servicios de salud -I.P.S.-, entonces resulta imprescindible que cumplan con las normas del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de Servicios de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud que, entre otros, requiere de unas habilitaciones tecnológicas, científicas, financieras – art. 9º D. 2309/02 -; por el contrario, los grupos de práctica profesional que no tengan infraestructura, entonces, además de no ser considerados como I.P.S., la calidad de los servicios que presten será controlada por el INVIMA, y por ende, no deben cumplir con ningún sistema de habilitación en los términos del citado decreto.

Así, el aludido decreto indica:

**“DECRETO 2309 de 2002** Por el cual se define el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

(…)

**ARTÍCULO 2o.** DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD.  Defínanse como prestadores de servicios de salud a las instituciones prestadoras de servicios de salud, los profesionales independientes de salud y los servicios de transporte especial de pacientes.

Se consideran, para los efectos del presente decreto como instituciones prestadoras del servicio de salud [I.P.S.] a los grupos de práctica profesional que cuentan con infraestructura.

**PARÁGRAFO.** No se aplicarán las normas del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de Servicios de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a los Bancos de Sangre, a los Grupos de Práctica Profesional que no cuenten con infraestructura física para prestación de servicios de salud a las Unidades de Biomedicina Reproductiva y todos los demás Bancos de Componentes Anatómicos, así como las demás entidades que producen insumos de salud y productos biológicos, correspondiendo de manera exclusiva al Instituto de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, Invima, de conformidad con lo señalado por el artículo [245](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0100_1993.htm#245) de la Ley 100 de 1993, la vigilancia sanitaria y el control de calidad de los productos y servicios que estas organizaciones prestan.” (subrayas fuera del texto).

De lo anterior se concluye que todo grupo de práctica profesional sin infraestructura al amparo del literal k) del artículo 165 y 179 de la Ley 100/93, sí puede prestar servicios de salud, así no cuente con infraestructura para ello, por lo que la prestación se contraerá a facilitar el personal idoneo que ejecute tal asistencia en salud, a través de contratos comerciales entre estos grupos e I.P.S.

Así las cosas, pese a que IAC GPP Saludcoop Pereira, hoy Servicios Integrales Pereira no contaba con infraestructura, sí podía sustituir patronalmente a Saludcoop E.P.S. en el ramo de servicios asistenciales en salud, pues no requería tener habilitación tecnológica, científica o financiera en los términos de una I.P.S. sujeto a control y vigilancia por Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de Servicios de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sino bajo las reglas del INVIMA, como así lo exige el aludido decreto; en consecuencia, la cesión del contrato fue válida.

Entonces, se acreditó la sustitución patronal entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP Servicios Generales Pereira frente al contrato de trabajo de Ángela Patricia Villada Marín, puesto que hubo un cambio de empleador, en la medida que aun cuando no se transfirió la totalidad de la titularidad de Saludcoop E.P.S. a IAC GPP Servicios Generales Pereira, sí hubo un traspaso de la organización empresarial, pues los grupos de práctica profesional sin infraestructura también hacen parte del Sistema de Seguridad Social en Salud, y en esa medida la cesión que hizo Saludcoop E.P.S. de un frente de negocios o una parte de su estructura organizacional, como era la asistencia en salud para sus afiliados a través de profesionales en salud, que por demás por imposición legal no podía prestar directamente, entonces aparece ahora como una auténtica sustitución de empleadores.

* 1. **De la presunta actividad de intermediación de IAC GPP Servicios Generales Pereira y otras entidades.**

Auscultado en detalle el expediente se advierte que IAC GPP Servicios Generales Pereira allegó el contrato de prestación de servicios suscrito el 24/04/2009 con la Corporación I.P.S. Saludcoop Eje Cafetero, por medio del que se obligaba a desarrollar a través de un grupo de profesionales la prestación de servicios contemplados en el POS en la sede de la Corporación (fls. 197 a 200 c. 1), vínculo que también fue confesado por IAC GPP al contestar la demanda.

Luego, milita el testimonio de Sandra Milena Gómez Parra que adujo ser compañera de trabajo de la demandante, y en ese sentido, aclaró que al igual que Ángela Patricia Villada Marín, es enfermera, y como aquella prestan su servicio en Chinchiná, Caldas “*en la corporación”;* luego concretó que desde que pasaron a la Corporación, dejaron de percibir algunos emolumentos, sin que a lo largo de la declaración, mencionara que prestaba sus servicios personales para Salucoop E.P.S. o a favor de esta, pues itérese fue concreta en señalar que los mismos era para la corporación, entidad a la que habían sido “*pasadas”.*

Por otro lado, obra el testimonio de Claudia Patricia Díaz Rendón que adujo haber sido compañera de trabajo de la demandante, y en ese sentido fue explicita en mencionar que trabajó para Saludcoop E.P.S. hasta el año 2002 cuando les hicieron la sustitución patronal a IAC GPP, entidad con la que trabajó hasta el 2016, sin que en su declaración hiciera referencia alguna a la prestación de sus servicios personales a favor de Saludcoop E.P.S. después de la mencionada sustitución.

Del anterior derrotero probatorio se desprende la existencia de un vínculo comercial entre IAC GPP con la Corporación I.P.S Saludcoop Eje Cafetero, institución con la que se comprometió a prestar servicios de salud de su grupo de profesionales; por lo tanto, de admitirse algún tipo de intermediación laboral como se pretende en la demanda, la misma no podía reputarse frente a Saludcoop E.P.S.,pues ninguna de las testigos, ni prueba diferente da cuenta de la prestación personal del servicio a favor de Saludcoop E.P.S., sino eventualmente con la I.P.S. Saludcoop pues fue con ésta con la que IAC GPP tenía el vínculo comercial después de la sustitución patronal y a la que únicamente se refirió la testigo Sandra Milena Gómez Parra como entidad en la cual ejecutaban sus funciones.

Puestas de ese modo las cosas ante la ausencia de prueba que diera cuenta de la prestación personal del servicio de la demandante a favor de la E.P.S. Saludcoop luego del año 2003, entonces, no puede acaecer el principio de primacía de la realidad sobre las formas, aspecto fundamental que determina quién es el empleador y obligado a responder por las acrencias laborales del trabajador; por lo que el único empleador acreditado en este asunto es IAC GPP Servicios Integrales Pereira.

Ahora bien, en modo alguno puede asegurarse que demandar a Saludcoop E.P.S. implica a su vez que cualquier vínculo que se acredite con la I.P.S. Saludcoop y de la que se desprende el pago de alguna acreencia, ipso facto se pueda cobrar a la mencionada Saludcoop E.P.S., pues tal y como adujo en anterior oportunidad por esta Colegiatura en voces de la Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón el 01/09/2017, rad. 2015-00453-01, en la que se confirmó una falta de legitimación en la causa por pasiva de Saludcoop E.P.S., se dijo:

“No obstante lo anterior, no sucede lo mismo respecto de quién se demandó para responder por las acreencias laborales, con ocasión de la declaratoria de un eventual contrato de trabajo, toda vez que tanto en el poder, como en la demanda y su reforma, se afirma que el empleador fue **Saludcoop Entidad Promotora de Salud. Organismo Cooperativo de Salud**, entidad que niega haber tenido una relación laboral con la demandante o haberse beneficiado de sus servicios, en razón a que las actividades de aseguramiento, recaudo y administración del POSC (Plan Obligatorio de Salud de Régimen Contributivo) que desarrolló son totalmente ajenas y diferentes a las ejecutadas por las IPS, que son las directamente encargadas de atender a los usuarios del servicio médico.

 Además de lo anterior, si en gracia de discusión se aceptara que la aquí demandada se benefició indirectamente de los servicios de la actora, lo cierto es que al no haberse dirigido las pretensiones en contra de la **Corporación IPS Saludcoop,** a efectos de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con esta, por ser quien subordinó a la promotora del litigio, no era factible derivar una eventual responsabilidad solidaria por parte de la EPS demandada.

 Corolario de lo brevemente discurrido se dirá que, conforme a los argumentos esbozados por las partes enfrentadas y los medios probatorios con los que se cuenta en el infolio, la demandante encaminó de manera errada la presente acción, toda vez que la EPS demandada no ostenta la calidad de empleadora y, por lo tanto, no es la responsable del pago de las acreencias laborales pretendidas; de modo que la decisión judicial de primer grado es atinada, siendo del caso confirmarla”.

Por otro lado, aun cuando en el certificado de existencia y representación legal de Saludcoop EPS se señale a la Corporación IPS Saludcoop Eje Cafetero como subordinada, lo cierto es que para que en un proceso judicial se declare el contrato de trabajo con la matriz, resulta indispensable pretender la unidad de empresa – art. 194 del C.S.T.- en la medida que se requiere demostrar “*la injerencia presupuestal o financiera – poderío económico –“*, es decir, el predominio de la primera sobre la segunda, tal como lo indica la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2132 de 2018, en el que actuaba como pasiva Saludcoop E.P.S. O.C., Corporación I.P.S. Saludcoop Huila y la I.A.C. GPP Saludcopp Neiva.

En consecuencia, se configuró una sustitución patronal entre Saludcoop E.P.S. e IAC GPP Servicios Generales Pereira, por lo que el empleador de Ángela Patricia Villada Marín es esta última entidad, cual se declarará en la resolutiva de esta decisión.

* 1. **Efecto jurídico de los pagos habituales concedidos por liberalidad del empleador**

Llegados a este punto, solo restaría verificar si el empleador estaba facultado para suspender el pago de los auxilios extralegales que reclama la parte actora, para lo cual se dirá que, por regla general, constituye salario no solo la remuneración, ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, entre otros conceptos (Art. 127 C.S.T.).

Además de lo anterior, esta Sala ha sostenido, que, en oposición al salario, el artículo 128 ídem determina que no constituye salario, entre otros conceptos, para no mencionar los que no vienen al caso, *“las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador”.*

Con todo, sin importar la denominación o forma que se adopte, los pagos habituales que retribuyan la prestación del servicio, constituyen salario, en virtud de lo cual, por regla general, los pagos o bonificaciones extralegales tendrán connotación salarial cuando se reconozcan de manera habitual, así este pago no sea de consagración legal, ni tenga origen en el contrato de trabajo. Dicho en otras palabras, la habitualidad puede revestir de connotación salarial un pago cuya exclusión salarial no haya sido pactada, pues una bonificación puede ser concedida por liberalidad, pero si se repite en forma que constituya hábito, se tornará salario, y en tal virtud el empleador estará obligado a su pago mientras subsistan las causas que le dieron origen, esto es, mientras se mantenga el contrato y se preste el servicio, pues el salario es irrenunciable, según lo dispuesto en el artículo 142 del C.S.T.

Cabe agregar que cuando un pago es habitual y constituye salario, su desaparición, suspensión o modificación abrupta por parte del empleador, supone no solo el menoscabo de los ingresos del trabajador, sino ante todo la reducción drástica del monto de su salario, y es bien sabido que el empleador solo podrá disminuir el salario, siempre que medie acuerdo o aceptación del trabajador.

Además, en observancia del principio de buena fe (Art. 55 del C.S.T.) que se exige en el marco de cualquier relación jurídica o contractual, el empleador está obligado a respetar las expectativas legítimas que genere con su comportamiento al trabajador, pues el principio de confianza legítima[[3]](#footnote-3), ampliamente desarrollado en la jurisprudencia constitucional, y que tiene principal relevancia en el desarrollo de las relaciones de trabajo, busca proteger al trabajador frente a cambios bruscos, intempestivos e inesperados que se produzcan con abuso de una posición de dominio, como la que tiene el empleador frente a sus subordinados.

En este orden de ideas, dando alcance al principio de confianza legítima, el juez debe devolver las cosas al estado en que se encontraban antes del acto súbito del empleador, pues cuando este ha creado expectativas favorables para el trabajador, no puede sorprenderlo al eliminar súbitamente esas condiciones.

Finalmente, volviendo al estudio de lo que debe de entenderse como “habitual”, es del caso subrayar que dicho término, conforme al diccionario de la lengua y al sentido natural y obvio del vocablo, hace referencia a lo que se hace, produce o posee con continuación o hábito, esto es, por repetición de actos de la misma especie, de suerte que un pago es habitual, antónimo de ocasional, cuando se repite con frecuencia, por el mismo concepto y en la misma época del año.

Se sigue de todo lo dicho hasta este punto, que el empleador puede revocar, suspender o modificar los pagos ocasionales que efectúe al trabajador por mera liberalidad suya, siempre que estos no sean constitutivos de salario, pues en caso contrario, su eliminación implicaría la reducción de la remuneración habitual percibida por el trabajador, lo cual solo es viable por vía de la aceptación expresa de este último.

Adicionalmente, cualquier duda en cuanto a si determinado emolumento es o no constitutivo de salario, debe resolverse en favor de la regla general, según la cual todo pago que reciba habitualmente el trabajador, se reputa retributivo de la prestación personal de su servicio. Ello así, la facultad de suspender el pago de auxilios concedidos por mera liberalidad, solo puede operar en este caso frente a los emolumentos denominados: “prima extralegal de vacaciones” e “incentivo de participación económica en los resultados de SALUDCOOP E.P.S.”, dado que: 1) en cuanto al primer emolumento se refiere a una suma que se deriva del descanso y no del trabajo del actora, pues la condición para recibirla era que saliera a disfrutar sus vacaciones, tal como se reconoce en la demanda 2) en cuanto al segundo emolumento, se advierte que dicho suma no es constitutiva de salario por expresa exclusión del art. 128 del C.S.T., que al respecto dispone que “*no constituyen salario*” (entre otras sumas), las “*gratificaciones ocasionales, participaciones de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria*”.

 Ocurre lo contrario con la “bonificación extralegal” que se le pagaba a la actora en junio y diciembre de cada año, cuyo pago se suspendió desde 2012, y que según los desprendibles de nómina aportados por la actora, equivalía a medio salario en cada mensualidad, pues aunque dichos pagos se atribuyen a la liberalidad del actor, por no estar consagrados como obligación expresa en el contrato, lo cierto es que no eran ocasionales sino habituales, y por esta característica se presumen retributivos del trabajo, ya que tampoco se encuentran excluidos de la base salarial, en razón de lo cual no le era dable al empleador suspender abruptamente su pago, pues para ello debía contar con la autorización del trabajador.

 Ahora bien, pese a la naturaleza salarial del mencionado estipendio, la parte actora no pidió la reliquidación de sus prestaciones y aportes pensionales con base en un salario distinto al que se le pagaba, de manera que solo se condenará a su pago retroactivo desde junio de 2013 y hasta la fecha en que finalice el contrato de trabajo entre ellos.

Cabe agregar que la codemandada IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES confesó en respuesta al hecho 32 de la demanda, que la demandante devengó como salario, en lo que interesa a la liquidación, la suma de $2.482.200 en 2013, $2.549.200 en 2014 y $2.642.800 en 2015. A pesar de que en la demanda se dice que está vigente el contrato de trabajo, la Sala ignora si dicha relación durante la tramitación de este asunto (que ya lleva 5 años aproximadamente) terminó o sigue vigente, desconociendo además los salarios de los años posteriores al 2015. En consecuencia, la liquidación se hará hasta el 30 de junio de 2015, sin perjuicio de que IAC GPP SERVICIOS INTEGRALES pague las bonificaciones extralegales causadas con posterioridad a ese hito (30 junio/2015). Ello así, efectuadas las respectivas operaciones, se encuentra que la codemandada le adeuda a la demandante la suma de **$6.352.800** hasta el 30 de junio de 2015, por concepto de la bonificación extralegal de la que se viene hablando, conforme al siguiente cuadro que contiene la liquidación.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | SALARIO | BONIFICACIÓN JUNIO | BONIFICACIÓN DICIEMBRE |
| 2013 | $ 2.482.200,00 | $ 1.241.100,00 | $ 1.241.100,00 |  |
| 2014 | $ 2.549.200,00 | $ 1.274.600,00 | $ 1.274.600,00 |  |
| 2015 | $ 2.642.800,00 | $ 1.321.400,00 |  N/A |  |
|  |  | $ 3.837.100,00 | $ 2.515.700,00 |  |
|  |  | TOTAL | $ 6.352.800,00 |  |

 Corolario de expuesto, se revocará la sentencia de primera instancia para absolver a Saludcoop E.P.S. de todas las pretensiones elevadas en su contra y condenar a IAC GPP Servicios Integrales Pereira, como empleador de la demandante, a pagar la condena que aquí se imponga.

 No prospera la excepción de prescripción, como quiera que la suspensión del pago del citado auxilio operó desde junio de 2013 y la demanda se presentó el 15 de octubre de 2015.

Las costas de primera instancia correrán por cuenta de la demandante a favor de Saludcoop E.P.S. y de la demandada IAC GPP Servicios Generales Pereira a favor de la demandante. Liquídense por el juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO.- REVOCAR** en sede de consulta la decisión de la referencia, y en su defecto, absolver a Saludcoop E.P.S. de las pretensiones elevadas en su contra.

**SEGUNDO.- CONDENAR** a la INSTITUCIÓN AUXILIAR DE COOPERATIVISMO GPP SERVICIOS INTEGRALES PEREIRA, empleador, a pagar y continuar pagando a la demandante la denominada “*bonificación extralegal”* desde junio del año 2013 y hasta la fecha que finalice el contrato de trabajo entre ellos, liquidación que hasta el 30 de junio de 2015 asciende a la suma de **$6.352.800**, sin perjuicio de las que se causaron con posterioridad y hasta la finalización del contrato de trabajo.

**TERCERO.- CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**CUARTO.- CONDENAR** en costas de primera instancia a la demandante a favor de Saludcoop E.P.S. y a la demandada IAC GPP Servicios Generales Pereira a favor de la demandante. Liquídense por el juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Magistrada Ponente,

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Con salvamento de voto parcial

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

 Con salvamento de voto

1. Sentencia del 08-03-2017. Radicación 43206. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sentencia SL3001-2020. [↑](#footnote-ref-2)
3. Para destacados doctrinantes como Müller, la confianza legítima es en esencia el derecho a poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en el cual se pueda confiar, lo que significa que ciertas expectativas que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento de otro o ante la comunidad jurídica en su conjunto, merece la protección jurisdiccional del Estado, pues el ideal moral de cualquier sistema jurídico, demanda de los sujetos de derecho comportamientos consecuentes y no contradictorios en relación a actos o acciones anteriores. [↑](#footnote-ref-3)