

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado Ponente

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado:</b>	66001310500520200006001
<b>Demandante:</b>	LUISA FERNANDA RAMIREZ QUEBRADA
<b>Demandado:</b>	MISIÓN PLUS S.A.S
<b>Asunto:</b>	Apelación sentencia 1 de febrero de 2022
<b>Juzgado:</b>	Quinto Laboral Circuito
<b>Tema:</b>	Contractual

**APROBADO POR ACTA No. 94 DEL 13 DE JUNIO DE 2023**

Hoy, dieciséis (16) de junio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a resolver el recurso de apelación presentado por las partes frente a la sentencia de primera instancia del 1 de febrero de 2022, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso ordinario promovido **LUISA FERNANDA RAMIREZ QUEBRADA** en contra de **MISIÓN PLUS S.A.S.** Radicado: **66001310500520200006001**.

Seguidamente, se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

**SENTENCIA No. 99**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. Pretensiones Principales**

**LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA** aspira a que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S.** a partir del 1 de junio de 2017, en virtud de la sustitución patronal respecto de la empresa Resultados y Beneficios Temporales S.A.S. En consecuencia,

se declare que al 2 de junio de 2017 se encontraba amparada de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, siendo por tanto la terminación de su relación laboral producto de un acto discriminatorio. Conforme a ello, solicita se condene a la demandada además de la indemnización de la Ley 361 de 1997, a su reintegro a un cargo igual o superior al que ejecutaba al momento de su despido, con el correspondiente pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde el 1 de junio de 2017 y hasta que se produzca su reintegro, además de los aportes y 60 SMLMV por perjuicios morales.

### **1.2. Pretensiones Subsidiarias.**

**LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA** aspira a que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la empresa **MISIÓN PLUS S.A.S.** a partir del 01 de junio de 2017, para ejercer el cargo de enfermera al interior de la E.S.E. Hospital Universitario San Jorge. En consecuencia, se declare que al 2 de junio de 2017 se encontraba amparada de la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, siendo por tanto la terminación unilateral del contrato del 2 de junio de 2017, sin justa causa. Conforme a lo anterior, solicita se condene a la demandada al pago de prima de servicios, cesantías e intereses, además de las vacaciones, la indemnización de los artículos 64 y 65 del CST, además de la establecida en el art. 26 de la ley 361 de 1997 y los perjuicios morales tasados en la suma de 60 SMLMV.

### **1.3. Hechos**

Relata que fue vinculada laboralmente por la empresa **RESULTADOS Y BENEFICIOS TEMPORALES S.A.S.** el *1 de diciembre de 2016* para desarrollar labores como enfermera en la **E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JORGE DE PEREIRA**, recibiendo como contribución el mínimo legal. Asegura que el *15 de febrero de 2017* sufrió un accidente laboral al golpearse la rodilla derecha con una camilla, por lo que fue incapacitada 10 días hasta el *25 de febrero de 2017*, pero prorrogada hasta el *17 de abril del 2017*, obteniendo el 18 de abril de 2017 por parte de la ARL Axa Colpatria Seguros de Vida S.A. concepto de aptitud laboral con vigencia hasta el *20 de junio de 2017*.

Refiere que la E.S.E. Hospital Universitario San Jorge De Pereira, informó a los representantes legales de **Resultados y beneficios temporales S.A.S.** y **Misión Plus S.A.S.** el proceso de selección abreviada para adjudicar el contrato, siendo seleccionada la última empresa, con quien se celebró el

contrato No. 245 del 30 de mayo de 2017, asumiendo a partir de allí, las actividades que desarrollaba el antecesor.

Comenta que Resultados y beneficios temporales SAS, el 30 de mayo de 2017 le notificó que “el contrato de trabajo por duración de la obra se daba por terminado el 31 de mayo, sin que le fuera a ser prorrogado” y que a partir de allí sería Misión Plus S.A.S quien manejaría el personal asistencial del Hospital.

Asegura que **MISIÓN PLUS S.A.S.** y **RESULTADOS Y BENEFICIOS TEMPORALES S.A.S.**, para junio de 2017 tenían vínculos contractuales o comerciales, porque ambas sociedades tenían registrado ante la Cámara de Comercio de Pereira el mismo número celular 3148284896, como teléfono comercial y de notificación judicial.

Relata que **MISIÓN PLUS S.A.S.** el 1 de junio de 2017 afilió a la accionante a la **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** como empleada dependiente; que ese mismo día aquélla realizó su turno como enfermera en el Hospital San Jorge, pero el **2 de junio de 2017**, le fue terminado el contrato por tener pendiente una cirugía en la rodilla derecha. Y que a la terminación no le fueron cancelados prestaciones, vacaciones, salarios e indemnizaciones por el día laborado.

Culmina, afirmando que el 17 de octubre de 2019, la Junta Nacional De Calificación De Invalidez, emitió el dictamen No. 25179773-24431, según el cual le asigna una PCL del 13.10% estructurada el 15 de febrero de 2017 de origen laboral.

La demanda fue presentada el **2 de diciembre de 2020** y admitida por auto del **4 de septiembre de 2020**.

#### **1.4. Posición de la demandada.**

**MISIÓN PLUS S.A.S.**, no contestó la demanda, por lo que fue acreedora de la sanción contemplada en el artículo 31 del CPTSS, esto es, se tuvo tal conducta como indicio grave en su contra.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante decisión del 1 de febrero de 2022, el juez quinto laboral del circuito dispuso:

**PRIMERO:** DECLARAR que entre LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA y MISIÓN PLUS S.A.S existió una relación laboral que inició y finalizó el 01 de junio de 2017.

**SEGUNDO:** En consecuencia, CONDENAR a MISIÓN PLUS S.A.S a pagar en favor de la señora LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA la suma de **\$29.714**, por concepto de prestaciones sociales, vacaciones y salarios causados el 01 de junio de 2017, discriminados de la siguiente manera: Cesantías: \$2.049, Prima de servicios: \$2.049, Int. Cesantías: 1 peso, Vacaciones: \$1.025 y 1 día salario: 24.591.

**TERCERO:** CONDENAR a MISIÓN PLUS S.A.S a pagar en beneficio de LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA, el aporte en pensión causado por el día 01 de junio de 2017, mediante cálculo actuarial, teniendo en cuenta como base para su liquidación la suma equivalente al salario mínimo mensual legal vigente para el 2017. Dicho aporte deberá realizarse con destino a la Administradora de Pensiones al que la actora se encuentre afiliada o al que sea su voluntad afiliarse, previa solicitud en dicho sentido a la entidad que corresponda.

**CUARTO:** ABSOLVER a MISIÓN PLUS S.A.S de las restantes pretensiones de la demanda.

**QUINTO:** CONDENAR en costas procesales en un 20% a MISIÓN PLUS S.A.S en favor de LUISA FERNANDA RAMÍREZ QUEBRADA”.

Para la solución del caso, tuvo en cuenta la figura de la sustitución patronal, para lo cual trajo a colación las previsiones del artículo 67 CST y las condiciones que la jurisprudencia ha planteado para que se genere dicha figura. Acorde a ello y con apoyo a las pruebas documentales que relacionó, dedujo que en este caso no había operado la sustitución patronal implorada porque las personas jurídicas eran diferentes de sus socios y por tanto eran personas jurídicas autónomas y tampoco se había dado una situación de unidad de empresa., siendo evidente que únicamente existió un proceso de selección por parte de la empresa contratante, pero en dichas relaciones no se daban las condiciones de la sustitución patronal.

De otro lado, trajo a colación el indicio grave en contra del demandado, el cual operó al no contestar la demanda y dijo que no existía prueba que diera cuenta de la prestación personal del servicio el citado 1 de junio de 2017, sin que fuera posible deducirlos de la programación de turnos. De otro lado, estableció que la demandante había sido afiliada y desafiliada el mismo primero de junio de 2017 a la AFP por cuenta de la demandada, aspecto que sumado al indicio grave en contra del demandado, hacia posible concluir que al menos el citado 1 de junio de 2017, la demandante prestó sus servicios (1 día) para la demandada, sin que existiera prueba del presunto

despido, de allí que no había lugar a analizar si la garantía de estabilidad enunciada operaba.

De manera que procedió a liquidar el salario, aportes y prestaciones de un día de salario, sin acceder a la indemnización del artículo 65 CST al no proceder este de manera automática bajo el argumento que el reconocimiento del contrato por un solo día no lo había sido porque hubiere existido prueba incontrovertible de la prestación del servicio, sino que se había derivado de la aplicación de un indicio grave que recayó en el demandado por la falta de contestación.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

**Demandante.** – Recurrió la decisión al considerar que no se aplicó la prevalencia del derecho sustancial sobre el procedimental y a su vez, la realidad sobre las formas. En tal sentido, refirió que debió atenderse la sustitución patronal dando alcance al indicio grave que recayó en la parte demandada; que era evidente que a la invitación realizada por el Hospital San Jorge, se hicieron presentes dos empresas como si fueran independientes, pero al momento de su adjudicación el representante legal y la accionista de Misión Plus y de Beneficios temporales, se adjudica el 100% de Misión Plus. Por ello, formalmente se trata de dos personas jurídicas diferentes, pero en realidad fue una estrategia para que les fuera asignado dicho contrato. Que en el caso no se mostró el cuadro de turnos donde estaba la accionante y no se puede deducir buena fe en la falta de contestación de la demanda. Que las documentales arrimadas por la demandante estaba el cuadro de turnos que demuestra que la accionante estaba programada para trabajar en dicha fecha en el hospital, insistiendo en que se presentó la sustitución patronal; que la misma representante legal indicó que todo el personal que estaba en la empresa anterior pasó a trabajar a Misión Plus; que la afiliación no fue un error y decidieron no continuar con la vinculación porque se dieron cuenta que se iba a practicar una cirugía y por ello la despidieron. Que la demandante hizo el turno y pudo haberse aplicado las facultades ultra y extra petita para desvelar lo oculto; recrimina que el juez hubiere encontrado bajo el principio de la realidad sobre las formas la existencia de un contrato de trabajo, pero no lo hizo para establecer que se trató de una sustitución patronal y que no podía asignársele a la demandada buena fe cuando ninguna prueba arrimó para acreditarla porque contrató a la demandante y no le pagó su salario por ese día. Por ello, considera que se valoró de manera indebida el material probatorio.

**Demandada.** – Recurrió la decisión bajo el argumento que la falta de contestación no podía dársele el alcance de una confesión. En cuanto al día laboral declarado, refirió que desconocía los elementos del contrato de trabajo; que como bien lo refirió el juez, al no existir cambio de titularidad de la empresa, no podía darse la sustitución patronal; que la demandada participó en un proceso público de contratación estatal y en este caso no podía predicarse que hubo una sustitución y tampoco un contrato de trabajo; que la afiliación de la demandante no demostraba la relación laboral; que la demandante no fue convocada, ni llamada a trabajar por la nueva contratista y la accionante solo se hizo presente al Hospital, por lo que no existía mala fe de Misión Plus amén que la demandante no fue su trabajadora. Agrega, que al momento del empalme tampoco contaban con información documental de ella en la empresa porque tampoco nunca la presentó, por tanto, no era dable declarar la existencia del contrato de trabajo e insiste que, el día de vinculación y retiro de la demandante a la ARL fue un yerro humano durante el proceso de empalme.

#### **IV. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del 28-04-2022 y de la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala [archivo 07ConstanciadeTerminos].

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

#### **V. CONSIDERACIONES**

De acuerdo con la sentencia, los argumentos denotados en los recursos de apelación y los alegatos que fueron presentados por la parte accionante, los problemas jurídicos a resolver en este caso se enmarcan en (1) Establecer si en el presente asunto se acreditó la prestación personal del servicio, de ser así, se deberá analizar si fue derruida la presunción de la existencia del contrato de trabajo. (ii) De ser cierto lo anterior, se deberá analizar si en este caso se dan los requisitos de la sustitución patronal respecto de las empresas resultados y beneficios temporales S.A.S. y Misión Plus S.A.S.; (iii) De existir el contrato de trabajo, se deberá analizar si hay lugar a impartir

las condenas solicitadas con la demanda, así como la indemnización moratoria a cargo del demandado.

Previo al análisis de los puntos en disenso, se trae a colación lo pertinente, para mejor proveer.

### **5.1. Del contrato de trabajo**

Para iniciar, es de indicar que la Jurisprudencia especializada en esta materia ha sido uniforme al plantear que un contrato de trabajo se configura por la concurrencia de los tres elementos esenciales a saber: i) la actividad personal de servicio del laborante; ii) la presencia del salario como retribución por el servicio prestado y, iii) la continuada subordinación que faculta al empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo e imposición de reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Dichos elementos, de ser reunidos, se entiende que la relación entre las partes es de carácter laboral sin que deje de serlo por razón del nombre que se le dé, ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen [Arts. 23 CST].

### **5.2. De la primacía de la realidad sobre las formas.**

El principio de prevalencia de la realidad sobre las formalidades [Art. 53, CN] conlleva a que la denominación del contrato firmado por las partes resulte irrelevante frente a la realidad en la que se ejecutó, lo que implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores. Cuenta anotar, que toda prestación personal de servicio remunerada, se presume regida por un contrato de trabajo [art. 24 CST], circunstancia que supone que al trabajador le basta demostrar la prestación personal del servicio, para que se infiera que el mismo se desarrolló bajo una relación de naturaleza laboral y que pone en cabeza del empleador el deber de demostrar que las labores se adelantaron de manera autónoma e independiente, y sin el lleno de los presupuestos exigidos por la ley para tener tal condición [SL4771-2021].

### **5.3. Desenvolvimiento del asunto.**

Para iniciar, es menester recalcar que la normas laborales primeramente imponen a quien pretenda lograr la declaratoria de un contrato de trabajo, el demostrar la prestación personal del servicio y, con el fin de morigerar la carga probatoria del trabajador y materializar el carácter tuitivo del derecho

laboral, el canon 24 del CST, dispone una presunción legal, que genera un alivio probatorio al trabajador al radicar, en cabeza del pretendido empleador, la carga de demostrar que la relación no tiene ribetes laborales. De allí que, corresponde en primer lugar al promotor de la litis acreditar que prestó un servicio personal, pues la falta de contestación de la demanda que genera el indicio grave en contra del demandado no puede entenderse como una liberación probatoria del demandante frente a la prestación efectiva del servicio.

Incluso, la normatividad laboral también ha dispuesto que la sola acreditación de la prestación del servicio, tampoco releva al trabajador de cumplir otras cargas probatorias, por ejemplo, demostrar que la persona llamada a juicio, es quien está llamado a responder por las obligaciones laborales insolutas, así mismo, le incumbe demostrar que tal servicio personal se cumplió entre determinados hitos temporales, o la jornada suplementaria laborada, o los dominicales y feriados servidos, o el salario devengado, entre otros; así se ha decantado con suficiente claridad por la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción laboral.

Pues bien, como se anunció primero es necesario establecer si se acredita con claridad la prestación del servicio del demandante y de dependiendo de ello, es que se analiza si en el presente asunto acreditó la pretendida sustitución patronal o si, por el contrario, se trató de un nuevo contrato de trabajo.

Frente al material probatorio arrimado por la parte actora para demostrar la prestación del servicio a favor de la Empresa Misión Plus S.A.S., obran los siguientes:

No hay discusión que la demandante venía prestando sus servicios personales como enfermera para la empresa **Resultados y Beneficios Temporales S.A.S**, en virtud del contrato de prestación de servicios No. 140 de 2017 el 26 de enero de 2017 que dicha empresa pactó con la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira, contratación que tuvo como objeto el *suministro y administración de personal asistencial*, entre ellos, el de proveer auxiliares de enfermería, entre otros, contratación pública que tuvo una duración de 4 meses (pág. 8 sgts, archivo 03).

Obra certificación de AXA Colpatria Seguros de Vida S.A., que da cuenta que la demandante se afilió a riesgos profesionales desde el 01-12-2019 – sic - hasta el 30-05-2017 por cuenta de la empresa **Resultados y beneficios**



**temporales SAS** y con ingreso y retiro el 01-06-2017 por la empresa **Misión Plus S.A.S** (pág. 42 y 173, archivo 03).

De igual forma, obran los estudios previos para la contratación abreviada 019-2017 realizada por parte del Hospital Universitario San Jorge de Pereira, participando dos oferentes la empresa **Resultados y beneficios temporales SAS** y **Misión Plus SAS**, observándose entre las actividades a ejecutar, en el numeral 9) *el cumplir con los turnos y horarios laborales asignados por el Coordinador* (pág. 60 y sgts, archivo 03).

Mediante comunicación de mayo de 2017, la empresa **Resultados y beneficios temporales S.A.S** informó a la demandante que el **contrato de trabajo por la duración de la obra** terminaba el 31 de mayo de 2017, el cual no sería renovado (pág. 116, archivo 03).

La ESE suscribió contrato No. 245-2017 firmado el 30 de mayo de 2017 con **MISIÓN PLUS S.A.S**, para el suministro y administración del personal asistencial, esta vez por un plazo de 2 meses, contabilizado a partir de la suscripción del acta de inicio (pág. 117-168, archivo 03).

Así mismo, se arriman copias de “listados de turnos” con logo del Hospital Universitario San Jorge correspondiente al mes de junio de 2017 en el que se programan los turnos (documento con visualización incompleta y poco legible), apareciendo la demandante que para el mes de junio de ese año tenía asignados turnos diarios, el 01-06-2017 (N) Noche; el 02 y el 03-06-2017 (L) Descanso; el 04-06-2017 (D) Día; el 05-06-2017 (N) Noche, y así sucesivamente (pág. 220, archivo 03).

Ahora, durante el interrogatorio a la demandante Luisa Fernanda Ramírez Quebrada, esta afirmó que como aparecía en el cuadro de turnos, fue a laborar el **1 de junio de 2017** al área de neurocirugía en el San JORGE en la noche, de 10 pm a 7 am; que el 2 y 3 de junio estuvo libre pero que fue el 3 de junio de 2017 cuando la despidieron porque tenía una cirugía a los 20 días. Frente a la forma en que se le informó la terminación, relató *que la secretaria la llamó y le dijo que no la iban a aceptar* porque tenía una cirugía. Refiere que el contrato anterior con la empresa resultados y beneficios temporales era por obra y se terminó, recibiendo el pago de su liquidación en los primeros días de junio de 2017. Confiesa que nunca firmó contrato con la demandada porque ella suponía que firmarían el 3 de junio de 2017 y confiesa que para ese momento no se encontraba incapacitada y solo le indicaron que no laboraría más.

Por su parte, la representante legal de la demandada **Yulieth Paulina Mejía Velásquez** quien dijo laborar para Misión Plus S.A.S desde el 15 de septiembre de 2016. Durante su intervención negó que entre las empresas proveedoras de servicios temporales hubiera existido algún tipo de contrato o acuerdo comercial entre ellas; que la razón por la cual aparecía en el certificado de existencia y representación legal igual número telefónico era porque con anterioridad la Sra. Francy Derly fue representante legal de Misión Plus S.A.S.; que Francy Derly Rincón Villegas fue su compañera de trabajo pero que ella (deponente) en diciembre de 2015 aproximadamente le había vendido a Francy las acciones de Misión Plus –sic– y por ello esta última asumió la representación legal.

Frente a los hechos discutidos, indicó que Misión Plus S.A.S tuvo una Coordinadora Administrativa en el San Jorge sin recordar si era María Fernanda o Jenny; que desde junio de 2017 empezaron a enviar el personal al Hospital. Confiesa que Misión Plus llamó a personal asistencial de la anterior empresa para trabajar con ellos, sin recordar qué cantidad. Niega que el 1 de junio de 2017 se hubiera suscrito contrato alguno con la demandante, pues nunca apareció en la nómina de Misión Plus S.A.S. Frente a la afiliación que aparece en AXA Colpatria SAS dijo que era cierto que se hubiera enviado tal afiliación porque durante el empalme se realizaron afiliaciones con una base de datos que les suministraron pero que realmente la demandante nunca fue contratada por Misión Plus S.A.S. Que el cuadro de turno era realizado por la Coordinadora asistencial de la temporal y revisado el cuadro que se pasa a facturación de junio de 2017 allí no estaba la demandante y que tal cual se factura, tal cual se prestó el servicio y ese documento es revisado por la interventoría del hospital. Aclara que los cuadros de turnos que se aportaban al San Jorge para la cuenta de cobro debían contar con una constancia del coordinador que daba cuenta si el trabajador asignado había prestado o no el servicio.

De los anteriores medios probatorios, analizados de manera integral se concluye que, si bien es cierto que la demandante venía como trabajadora en misión en el Hospital san Jorge con la empresa Resultados y Beneficios Temporales S.A.S., dicho contrato que era por duración de la obra – *según lo confesó la accionante* -, fue terminado y cancelado en su totalidad; que conforme a la contratación pública realizada por el ente hospitalario – usuaria del servicio -, la Empresa de servicios temporales Misión Plus S.A.S. obtuvo la adjudicación y llamó a varios empleados de la anterior empresa a que se vincularan con dicha temporal. Sin embargo, del interrogatorio a la

demandante a pesar de que esta hizo referencia a que al aparecer ella en el cuadro de turnos, fue al hospital y lo cumplió, pero dicha afirmación carece de certeza frente a la efectiva prestación del servicio por cuenta de la demandada por que, en primer lugar, si bien el contrato entre la demandada y el hospital se firmó el 30 de mayo de 2017, no obra el acta de iniciación correspondiente. En segundo lugar, el hecho de que la demandante hubiera aparecido en un cuadro de turnos, huelga decir que de él, no se puede deducir la fecha de realización, ni su autor, tampoco se arrimó prueba alguna de que efectivamente la demandante lo hubiera cumplido y, en tercer lugar, si bien aparece una afiliación a la ARL del 1 de junio de 2017 donde obra que al mismo momento fue afiliada y retirada por cuenta de la demandada, tal aspecto no tiene fuerza probatoria para acreditar la prestación del servicio, amén que la demandante durante su interrogatorio, afirmó que “fue despedida por la demandada el 3 de junio de 2017” al tiempo que dijo que le informaron que a ella no la iban a aceptar o contratar y, tampoco resulta lógico que si bien afirma (no prueba) la accionante que ese 1 de junio de 2017 se hizo presente en el hospital para realizar el turno que eran en horas nocturnas, hubiera sido en esa misma fecha la vinculación y retiro a la ARL de lo cual se deduce, tuvo que realizarse antes del referido turno.

En este punto es de mencionar que el hecho de que se observe una afiliación o existan cotizaciones por cuenta de la demandada, no demuestra por sí mismo la existencia de un vínculo contractual subordinado, como se explicó en decisión CSJ SL, 5 feb. 2009, rad. 35066, reiterada en sentencia CSJ SL21668-2017, que sostuvo:

Lo que sucede es que para el Juzgador de alzada, tal afiliación no es indicativo suficiente para declarar la presencia de un vínculo contractual de carácter laboral, lo cual resulta acorde con lo adocinado por esta Corporación sobre esta precisa temática, en el sentido de que dicha inscripción no implica per sé la celebración de un contrato de trabajo, ya que para ello se requiere de la voluntad de ambas partes y la concurrencia de los elementos esenciales previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, valga decir, la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia de éste respecto del empleador, y un salario como retribución de la prestación del servicio. [...]

De lo anterior es palmario que la carga que le incumbía a la demandante de demostrar la efectiva prestación del servicio por orden de quien señala como empleadora no se cumplió, muy a pesar del indicio grave que pesó sobre la pasiva al no contestar la demanda. Ello es así, porque tal figura es muy diferente a la confesión ficta o presunta, y de manera alguna conlleva a la

liberación de las cargas probatorias y, de dar alcance al indicio grave en contra, debe tenerse en cuenta que éste debe ser concordante con las pruebas, es decir, que debe ser contrastados con los demás medios de convicción, en virtud del principio de la comunidad de la prueba.

Así las cosas, al no haberse demostrado la efectiva prestación personal del servicio imposible resulta declarar la existencia del contrato de trabajo, tal y como lo sostuvo la parte demandada y, en tal circunstancia hace inane analizar si hubo sustitución patronal. De manera que, al asistirle la razón a la parte demandada se impone revocar la sentencia en su totalidad y absolver a la llamada a juicio de todas las pretensiones.

Finalmente, de conformidad con lo consagrado en el artículo 365 del CGP, en ambas instancias se condenará en costas procesales a cargo de la parte demandante, en favor de la demandada, las cuales se liquidarán por la secretaría del juzgado de origen.

**Por lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.**

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 1 de febrero de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** En consecuencia, **ABSOLVER** a **MISIÓN PLUS S.A.S.** de todas las pretensiones de la demanda incoada por **LUISA FERNANDA RAMIREZ QUEBRADA.**

**TERCERO: COSTAS** en ambas instancias a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

**OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

# **JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Firmado Por:

**German Dario Goez Vinasco**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 004 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2236c7437bdb2b12a7b83cdb57741ba18976c950130c572a001fa2ef029b6a1a**

Documento generado en 15/06/2023 02:46:57 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**