ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL2977-2024

Radicación n.° 101626

Acta 41

Bogotá D.C., cinco (5) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A. - SALUD TOTAL EPS-S S.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla el 17 de marzo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que le adelanta **ALEXANDER FONTALVO GARCÍA** a ella y a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM (EN LIQUIDACIÓN).**

AUTO

Se reconoce personería al abogado Germán G. Valdés Sánchez, identificado con TP 11.147 del C.S. de la J., para

actuar como apoderado de Salud Total EPS-S S.A., conforme al poder y los anexos que reposan en el expediente digital.

I. ANTECEDENTES

Alexander Fontalvo García demandó a Salud Total Entidad Promotora de Salud del Régimen Contributivo y del Régimen Subsidiado S.A. - Salud Total EPS-S S.A. (en adelante Salud Total S.A.) y a la Cooperativa de Trabajo Asociado Talentum (en adelante Talentum), con el fin de que se declarara la calidad de simple intermediaria de la última y la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la primera, el cual tuvo vigencia entre el 15 de mayo de 2006 y el 14 de enero de 2014, que terminó sin justa causa por la segunda.

En consecuencia, solicitó que se condenara a Salud Total S.A. y solidariamente a Talentum, al pago de las cesantías y sus intereses; las primas de servicios; la compensación de vacaciones; las comisiones del último mes, denominadas incentivos de rendimiento o medios de transporte; las indemnizaciones por terminación sin justa causa del contrato de trabajo y las moratorias contempladas por los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y las diferencias en el valor de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Subsidiariamente pidió requerir a Talentum para que

informara si, bajo otra denominación, pagó las primas de servicio, las vacaciones, las cesantías y sus intereses, declarando la existencia del contrato de trabajo con esta cooperativa, durante los mismos extremos temporales y condenando por los mismos conceptos incluidos en las pretensiones principales, con solidaridad de Salud Total S.A.

Fundamentó sus peticiones en que, para desarrollar su actividad de asesor comercial, en la ciudad de Barranquilla, recibió capacitación dentro de las instalaciones de Salud Total S.A., entidad que le informó que a partir del 15 de mayo de 2006, debía suscribir un convenio asociativo con la recién creada Cooperativa de Trabajo Asociado Talentum.

Narró que su actividad consistía en obtener la afiliación de nuevos usuarios a la EPS, o lograr traslados desde otras entidades a Salud Total S.A., lo cual consideraba inherente al objeto social de la empresa y el vínculo asociativo que firmó no era para fines diferentes a ocultar la verdadera relación laboral, conclusión que derivó, entre otros, de los siguientes aspectos:

(i) El 14 de septiembre de 1998 había suscrito un contrato de trabajo directamente con Salud Total S.A., cuya vigencia se extendió hasta el 4 de junio de 2003, desempeñando la misma función de obtener afiliaciones o traslados para la EPS demandada.

(ii) Una vez terminado aquel, él y sus compañeros asesores comerciales fueron vinculados a la CTA Colaboramos, continuando la prestación del servicio de forma ininterrumpida.

(iii) La actividad por conducto de esta última se ejecutó hasta el día 14 de mayo de 2006; a partir del día siguiente lo conminaron a que suscribiera similar relación con Talentum.

(iv) Esta, constituida el 8 de marzo de 2004, tuvo como presidente inicial a Eduardo León Wilches Rozo, quien era accionista de Salud Total S.A. Del mismo modo, dentro del consejo de administración figuraba Miguel Ángel Rojas Cortés, quien fungía como vicepresidente financiero de la entidad.

(v) Idéntica situación informó frente a Nicolás Wilches Rozo, Liliana Herrera Wolf, y Claudia María Sterling Posada, quienes, teniendo cargos de dirección en la EPS, hacían parte del consejo o la junta de vigilancia de la cooperativa.

Aseguró que lo anterior dejaba al descubierto el poder y la injerencia de Salud Total S.A. en las decisiones de Talentum, al punto de participar de manera activa en los procesos disciplinarios que se adelantaban contra los *cooperados*, además de contar con el mismo domicilio en la ciudad de Barranquilla, razón por la cual solo un funcionario atendía la recepción de las dos empresas.

Expuso que su vinculación se extendió hasta el 13 de enero de 2014, fecha en que fue despedido sin justa causa; con salarios promedios que ascendieron a $2.414.052 en 2008, $1.478.152 en 2009, $1.734.386 en 2010, $2.100.945 en 2011, $1.550.204 en 2012, y $1.174.615 en 2013. Agregó que recibió *«incentivos de rendimiento»* o *«medios de transporte»* como pagos sin incidencia salarial, cuando realmente correspondían a una retribución del servicio.

Finalmente, indicó que Salud Total S.A. no le había pagado las cesantías y sus intereses, las primas de servicios, y las vacaciones, causadas entre los años 2006 y 2013, actuando de mala fe al intentar *«[…] desnaturalizar la verdadera relación laboral»*.

Al dar respuesta a la demanda, la empresa se opuso a todas las pretensiones, tanto principales como subsidiarias, y en cuanto a los hechos, admitió que la descrita por el demandante era una de las funciones que debía atender, pero no la única, pues las demás estaban relacionadas con el compromiso contractual asociativo suscrito con Talentum; en tanto que, para el desarrollo del objeto social, debía contar con afiliados.

Aclaró que Eduardo León Wilches Rozo era accionista de Salud Total S.A.; Liliana Herrera vicepresidenta de tecnologías y Claudia María Sterling secretaria general y jurídica de la empresa. De los demás, manifestó que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa explicó que nunca existió entre las partes una relación de trabajo personal, que diera origen a un contrato de este tipo en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En cambio, el demandante fue asociado de Talentum, con la que suscribió un compromiso asociativo, excluido de la regulación legal laboral.

Explicó que esta se hubiera comportado como una intermediaria para el suministro de personal, y asegurando que actuó siempre bajo los principios de autogobernación, determinación y gestión. Citó en respaldo de su defensa el artículo 18 del Decreto 1485 de 1994.

Propuso las excepciones de fondo que denominó *«inexistencia de la relación laboral entre Alexander Fontalvo García y Salud Total S.A. EPS»*, *«[…]de intermediación laboral de la Cooperativa de Trabajo Asociado Talentum y Salud Total S.A. EPS»* y *«[…] de solidaridad de Salud Total y la CTA Talentum frente a los hechos y pretensiones de la demanda»; «Imposibilidad de establecer vínculo laboral en razón del lugar de prestación del servicio»*; prescripción; buena fe y cobro de lo no debido.

Talentum se opuso a las pretensiones del escrito inicial; frente a los supuestos fácticos indicó que no eran ciertos o que no le constaban, salvo los relacionados con la necesidad de Salud Total S.A. de contar con afiliados para ejercer su objeto social, su fecha de constitución, la elección de Eduardo León Wilches Rozo como presidente, la

conformación del consejo de administración, el domicilio de la entidad y el pago de las compensaciones pactadas, incluidos los incentivos y medios de transporte.

Sostuvo que la ley permitía a las cooperativas prestar sus servicios para satisfacer necesidades de terceros, con el fin de que realizaran actividades especializadas sin injerencia en los asuntos delegados; de manera que el accionante se vinculó como asociado, de forma libre y voluntaria por lo que no existió relación de trabajo.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, de relación laboral, de intermediación, de solidaridad y del despido injustificado; pago; prescripción; falta de causa para pedir, en razón a su pago y por ausencia de presupuestos legales; cobro de lo no debido; compensación; buena fe de la demandada; aplicación del principio *«nemo auditor propiam turpitudinem allegans»* y *«Absoluta y plena legalidad y validez de la oferta mercantil»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Barranquilla, mediante sentencia proferida el 11 de octubre de 2017, resolvió:

> 1° -Declárese no probadas las excepciones de mérito propuestas por las demandadas SALUD TOTAL EPS S.A. y TALENTUM C.T.A. EN LIQUIDACION (sic), por las razones expuestas.
>
> 2° -Declárese que entre el demandante señor ALEXANDER FONTALVO GARCIA (sic), [...] y la demandada SALUD TOTAL EPS S.A., existió una relación laboral a partir del 15 de mayo de

2006 hasta el 14 de Enero de 2014, en aplicabilidad del principio de la primacía de la realidad sobre la forma.

3º - Declárese que la demandada TALEMTUN (sic) C.T.A. EN LIQUIDACION (sic) actuó como intermediaria laboral entre la relación de trabajo existente entre el actor y la demandada SALUD TOTAL EPS S.A. siendo solidariamente responsable del pago de prestaciones sociales e indemnizaciones de ley.

4º - Como consecuencia de lo anterior CONDÉNESE a las demandadas SALUD TOTAL EPS S.A Y TALEMTUM (sic) C.T.A. EN LIQUIDACION (sic), de manera solidaria reconocer y pagar al demandante, señor ALEXANDER FONTALVO GARCIA (sic), las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos:

CESANTIAS (sic):
Año 2006 -$ 255.000
Año 2007- $ 433.700
Año 2008- $2.761.026
Año 2009- $1.945.562
Año 2010- $2.093.879
Año 2011- $2.327.915
Año 2013- $1.686.385

Total adeudado al demandante por concepto de cesantías $13.400.352

- La suma de $l.608.042,24 por concepto intereses sobre las cesantías

- La suma de $13.145.352 por concepto de prima de servicios

- La suma de $4.002.530 por concepto de vacaciones

- La suma de $40.472.640 por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST que se generó hasta el 15 de enero de 2016. A partir del 1º de febrero de 2016 deberá cancelar al actor intereses moratorios a la tasa más alta que certifique la Superintendencia Financiera de Colombia hasta que se verifique el pago total de la obligación

- La suma de $140.119.860 por concepto de la sanción establecida en el artículo 99 de la ley 50 de 1.990.

- La suma de $9.181.241,54 por concepto de indemnización por despido injusto.

> 5º - CONDÉNESE a las demandadas SALUD TOTAL EPS S.A. y TALENTUM C.T.A EN LIQUIDACION (sic) de manera solidaria, a reajustar y pagar al fondo de pensiones de elección del señor ALEXANDER FONTALVO GARCIA (sic), las diferencias entre lo pagado por concepto de aportes a seguridad social en pensiones y salarios establecidos en la decisión judicial.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por las demandadas, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, mediante fallo del 17 de marzo de 2023, confirmó la sentencia de primera instancia.

Consideró que el problema jurídico que debía resolver era determinar si se demostró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Salud Total S.A. y si Talentum actuó como simple intermediaria.

Anunció que confirmaría la sentencia de primera instancia, porque existía la prestación personal del servicio y la presunción de laboralidad no fue desvirtuada por la EPS. Para explicarlo, utilizó la siguiente argumentación jurídica:

> 3. El contrato de trabajo y el principio de la primacía de la realidad
>
> Según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), por medio del contrato de trabajo una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada subordinación de ésta y mediante remuneración. El contrato de trabajo debe cumplir las exigencias previstas en el artículo 1502 del Código Civil para que sea válido. Esta regla dispone que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, se requiere que sea legalmente capaz; que consienta en dicho acto

o declaración y que su consentimiento no tenga vicio; que recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa lícita.

Según el artículo 23 del CST, los elementos esenciales del contrato de trabajo son la actividad personal, la continua subordinación del trabajador frente al empleador y el salario. La actividad personal implica que sea realizada por el trabajador personalmente, pues se entiende que el contrato se celebra por las cualidades y calidades de este. La continua subordinación del trabajador frente al empleador es la facultad jurídica que tiene el empleador para dirigir la actividad del empleado por medio de sanciones, órdenes y reglamentos encaminados al cumplimiento de las obligaciones y los fines empresariales. Pero esa facultad no es absoluta, ya que tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y las normas de los tratados internacionales relacionadas con derechos humanos en materia laboral. El salario es la contraprestación directa y habitual del servicio.

Además, la disposición citada impone que "Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen". De esa forma, consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, también previsto en el artículo 53 de la Constitución. Este principio o mandato impone que los hechos ocurridos al interior de la relación de trabajo prevalecen sobre los documentos y acuerdos formales. Por tanto, los hechos son los que determinan la naturaleza, las características y los demás elementos de la relación laboral.

De otra parte, según el artículo 24 del mismo ordenamiento "se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo". Por consiguiente, si el trabajador acredita la prestación personal del servicio se debe presumir la existencia del contrato de trabajo. Se trata de una presunción que admite prueba en contrario, por tanto, el empleador si quiere salir absuelto debe acreditar que lo que verdaderamente existió fue un contrato de naturaleza civil o comercial. Pero no es prueba suficiente la exhibición del documento que contiene el acuerdo, pues debe acreditarse que la prestación personal del servicio se ejecutó de manera autónoma e independiente.

Recordó que la ley prohibía a las cooperativas de trabajo asociado que hicieran intermediación laboral y actuaran como empresas de servicios temporales. Al respecto citó y transcribió los artículos 2.2.8.1.15 y

2.2.8.1.16 del Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo (1072 de 2015).

En relación con la acreditación de la prestación personal del servicio y la falta al desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo, adujo que el artículo 164 del Código General del Proceso consagraba el principio de la necesidad de la prueba, esto es, que la sentencia debía ajustarse a los hechos que estuvieran demostrados dentro del proceso.

Pero como el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagraba que, si se encontraba demostrado que el demandante prestó servicios, no era tarea del juez verificar si esa actividad laboral se hizo bajo subordinación laboral y mediante remuneración, pues así se presumía, y era tarea del empleador acreditar lo contrario.

En este caso, la prueba documental (f. 239-248) acreditaba que el demandante suscribió un convenio con Talentum a término indefinido desde el 15 de mayo de 2006 hasta el 13 de enero de 2014, en el cargo de asesor comercial, en la unidad de Salud Total S.A., tal como constaba en el documento adjunto denominado *«terminación de mutuo consentimiento con efectos transaccionales del compromiso contractual asociativo suscrito entre la Cooperativa de Trabajo Asociado Talentum y Alexander Fontalvo García»* (f. 316-317).

Recordó que anteriormente, aquel había prestado sus servicios como asesor en Salud Total S.A. desde el 14 de septiembre de 1998 hasta el 4 de junio de 2003, según la certificación expedida por esa entidad (expediente parte 2, f. 219) y que luego suscribió un convenio cooperativo de trabajo asociado con Colaboramos, para desempeñar el mismo cargo desde el 5 de junio de 2003 hasta el 14 de mayo de 2006, según constaba en la certificación expedida por esa cooperativa (expediente parte 2, f. 153).

Además, que del interrogatorio de parte y de los testimonios se desprendía que el demandante desempeñaba el cargo especificado cuya principal función era obtener la afiliación de los usuarios de la EPS. Esta actividad, añadió, correspondía al objeto social de esta, según el certificado de existencia y representación legal (expediente parte 3, f. 12-30).

Puntualizó que esas pruebas demostraban que recibía órdenes de Sonia Díaz y Gabriel González, trabajadores de la entidad de salud, siendo este último el jefe inmediato y también recibía llamados de atención por parte de la gerencia de esta en Bogotá. En adición, era esta entidad quien daba las capacitaciones y disponía de sus instalaciones para la prestación del servicio, pues, Talentum tenía un puesto en la oficina principal de la EPS y era la encargada de pagarle a los asociados, tal como se desprende de los comprobantes de nómina (expediente parte l, f. 95 - expediente parte 2, f, 1-60).

Concluyó que lo anterior demostraba la prestación personal del servicio, por lo que se presumía que existió una relación laboral que la demandada no desvirtuó, pues no demostró que la labor fue ejecutada de manera autónoma e independiente o que no se realizó en condiciones de subordinación y dependencia.

Y aunque no se podía negar que para la prestación del servicio el demandante suscribió un convenio asociativo, ello no era suficiente para dar por probada la autonomía, reiterando que estaba subordinado, prestaba sus servicios en las instalaciones y era capacitado por Salud Total S.A.

Refirió que la cooperativa no contaba con autonomía técnica, administrativa y financiera exigida por la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990 y que el demandante se encontraba bajo la continuada subordinación de Salud Total S.A., por lo que no se podía hablar de la existencia de un convenio asociativo real, sino aparente, creado para defraudar la ley laboral y los derechos del trabajador.

Por todo ello, indicó que:

> Lo anterior, lejos de desvirtuar la presunción de laboralidad, lo que demuestra es que Talentum actuó como simple intermediaria entre el demandante y Salud Total. Pues carecía de autonomía técnica, administrativa y financiera para prestar los servicios que contrató con Salud Total. Nótese, que el demandante estuvo subordinado a Salud Total y los elementos de trabajo, los materiales, las herramientas y los espacios físicos fueron suministrados por Salud Total. En consecuencia, en virtud del principio de la primacía de la realidad, se debe aceptar que está demostrada la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Salud Total desde el 15 de mayo de 2006 hasta el 13 de enero de 2014.

Salud Total en la apelación insistió en la autonomía administrativa y autogobierno de Talentum. Sin embargo, se observa que, según el certificado de existencia y representación esta entidad no tiene registrado ningún establecimiento de comercio a su nombre. En el contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas se pactó que el servicio los prestaría Talentum con sus asociados que reúnan las condiciones de perfil, actitud e idoneidad requeridos por el contratante, es decir, el contratante determinaba el personal con el que Talentum debía prestar el servicio, Además, se pactó que el contratante podrá solicitar el cambio de cualquier trabajador asociado (f. 527). Esto demuestra que para la prestación del servicio la empresa contratista no tenía autonomía administrativa. Pues los asociados debían cumplir las condiciones impuestas por Salud Total y está solicitar su vinculación o desvinculación.

En cuanto a la compensación alegada por salud Total en los alegatos de conclusión, se observa que esta demandada no presentó esta excepción y tampoco demostró que realizó algún pago al actor por los conceptos objeto de condena. Talentum presentó esa excepción, pero no apeló sobre ese aspecto, pues no expuso ningún argumento para que se revoque la decisión de declarar no probada esa excepción. Además, es claro que no se cumplen los requisitos de los artículos 1714, 1715 y 1716 del Código Civil. De modo que no se puede modificar la sentencia en ese aspecto.

Lo anterior evidencia el fracaso de los recursos que se centraron únicamente en la inexistencia del contrato de trabajo y la legalidad del contrato de prestación de servicios y el contrato asociativo. Pues no se presentó objeción alguna frente a los extremos temporales de la relación ni contra el valor o liquidación de las condenas impartidas. Aunque las dos demandadas alegaron que obraron de buena fe, ninguna objetó la condena por indemnización moratoria o por no consignar las cesantías.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Salud Total S.A., concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver de acuerdo con los términos en que es presentado y dentro de las limitaciones y alcances que otorga este recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Es propuesto de la siguiente forma:

> Se pretende con este recurso la CASACIÓN de la sentencia impugnada en cuanto confirmó la parte condenatoria de la decisión de primera instancia, para en su lugar, como Tribunal de Instancia, revocar el fallo del A quo en tal parte condenatoria y disponer una absolución plena para ambas demandadas. En subsidio, solicito que se case la decisión del Ad quem en cuanto confirmó la condena moratoria fundada en los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST para que en su lugar, en la función de fallador de instancia, se revoquen las condenas moratorias impartidas por el A quo y en cambio, se imparta una decisión absolutoria sobre tales conceptos.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, que no es replicado y se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Lo desarrolla así:

> La sentencia acusada violó por la vía indirecta y por aplicación indebida los artículos 13, 23, 24, 27, 34, 35, 55, 65 (29 ley 789 de 1990), 127 (14 ley 50/90), 128 (15 ley 50 de 1990), 186, 189 (27 de la Ley 789 de 2002); 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 1º de la ley 52 de 1975; 22, 177, 179 de la ley 100 de 1993; 18 del decreto 1485 de 1994; 59, 70 de la ley 79 de 1988; e igualmente los artículos 53, 83, 93 de la Constitución Política. Igualmente violó los artículos 1502, 1714, 1715, 1716 del Código Civil. Como violación medio pero también por aplicación indebida, los artículos 60 y 61 del CPT y SS, 164 y 167 del CGP,

Manifiesta que el Tribunal incurre en los siguientes errores de hecho:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que en la relación jurídica de las dos demandadas, Talentum CTA “se obliga enl (sic) favor de la EMPRESA, a la prestación de servicios para el

manejo y administración total de los procesos y/o subprocesos asistencial, operativo, comercial y jurídico y de sus subprocesos y conexos requeridos, para la prestación de los diferentes servicios que desarrolla la EMPRESA (léase Salud Total S.A.)"

2. No dar por probado, estándolo, que Talentum CTA se obligó a "prestar en outsourcing "in situ "los servicios sobre los procesos previstos en la propuesta y en los anexos y que hacen parte integral del presente contrato"

3. Afirmar en contra de la evidencia, que "la presunción de laboralidad no fue desvirtuada".

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que Talentum CTA obró en la relación con el actor, como un simple intermediario.

5. Dar por demostrado, sin ningún sustento real, que Salud Total EPS S.A. tuvo la condición de empleadora del demandante, por estar el actor subordinado a ella.

6. No dar por demostrado, estándolo fehacientemente, que al demandante le fueron pagadas completas y en oportunidad, las sumas a las que se obligó Talentum CTA en el compromiso contractual asociativo que suscribieron ambos.

7. No tener en cuenta, cuando es evidente, que Salud Total EPS S.A. solo resulta como supuesta deudora del demandante, en el momento en que se dicta el fallo de segunda instancia.

8. No dar por demostrado, estándolo, que la conducta de las demandadas ha estado revestida de buena fe.

Señala que incurrió en tales errores por la mala apreciación de las siguientes pruebas:

1. Oferta mercantil irrevocable de prestación de servicios para el manejo y administración total de los procesos y subprocesos asistencial, operativo, comercial y jurídico. (fs. 535 y ss).

2. Contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas (fs.527 a 531).

3. Comprobantes de pagos de compensaciones (fs. 82 a 223).

4. Certificado de Cámara de Comercio de Talentum CTA (fs. 21 y SS).

5. Certificado de cámara de comercio de Salud Total EPS-S S.A. (24 y ss y 482 y ss).

6. Convenio suscrito por el actor con la cooperativa (239 a 248).

7. Terminación por mutuo consentimiento del vínculo asociativo del actor. (fs. 316 - 317 -275 - 532).

Y la falta de apreciación de estas otras:

1. Otrosí al compromiso contractual asociativo suscrito por el actor y por la cooperativa (fs. 253 a 269).

2. Certificados expedidos por Talentum CTA el 21 de diciembre de 2009 y el 4 de julio de 2012 (ft. 319 y 322).

3. Comunicación del actor del 26 de diciembre de 2012 (f. 317)

4. Derecho de petición del actor del 28 de febrero de 2014 (f. 318).

Sostiene que aun cuando el Tribunal alude a otros elementos de prueba, como el interrogatorio de parte y los testimonios, no los identifica. Sin embargo, ellos no son prueba calificada y el segundo solo lo sería en la medida en que contenga confesión, aspecto que tampoco está evidenciado en el fallo.

Para el desarrollo del cargo, parte de las siguientes consideraciones:

1. Ninguno de los documentos en los cuales las demandadas apoyan la realidad de su relación comercial, incluyendo todo su desarrollo o ejecución durante todos los años en que el demandante prestó sus servicios como trabajador asociado vinculado a Talentum CTA, se encuentra tachado ni redargüido de falso. Esto significa que deben tenerse en su integridad como documentos auténticos y como tales, con plena idoneidad para demostrar como cierto lo que se consigna en ellos, especialmente que la relación jurídica mediante la cual el demandante prestó sus servicios, fue de la naturaleza jurídica propia de una relación de cooperativismo.

2. Por ninguna parte del expediente, por lo demás bastante amplio en pruebas documentales, muchas de ellas firmadas por el demandante, aparece huella alguna de haber mediado en la celebración de los actos correspondientes, algún elemento de error, fuerza o dolo que pudiera viciar el consentimiento del actor. Luego, también por este aspecto, los documentos que aportaron las demandadas para demostrar la realidad de la relación cooperativa en virtud de la cual el demandante prestó sus servicios a Talentum CTA, prestan pleno mérito demostrativo.

Asegura que esos dos elementos, cuya apreciación es prioritaria en todo estudio en el que se involucre el efecto demostrativo de unas pruebas, no fue tenido en cuenta por el Tribunal y ello distorsionó su estudio y le impidió concluir que *«[…] sí destruyó la presunción de existencia de un contrato de trabajo»*. En ese mismo sentido, asegura que el demandante en sus comunicaciones del 26 de diciembre de 2012 y 28 de febrero de 2014, acepta su relación cooperativa con Talentum.

Enseguida manifiesta:

> Así mismo, no sobra recordar que en la regulación del estatuto procesal laboral, no se admite como principio rector para el juez el del íntimo convencimiento sino el de la persuasión racional, por lo que lo que internamente considere el fallador, no es suficiente para sustentar una decisión, sino que ella debe encontrarse claramente respaldada por los elementos de prueba debidamente aportados y, en este proceso, las pruebas llevan indefectiblemente a concluir que el actor se desempeñó como trabajador asociado de la entidad cooperativa que actúa en este proceso como codemandada.

Tras ello, afirma que lo que se aprecia en el contexto de la sentencia acusada, es que el fallador no tuvo una idea acertada de las figuras del *outsourcing* y del simple intermediario, lo que explica así:

Comenzando por el segundo, se tiene que el Tribunal concluye que Talentum CTA (hoy en liquidación) actuó como simple intermediario, a pesar de ser evidente que el actor prestó servicios, según la prueba documental recogida, a la misma cooperativa, con la que suscribió un acuerdo para desempeñarse como trabajador asociado de la misma. Es decir, firmaron un contrato — compromiso contractual cooperativo 11 (errado o no que es lo que se discute) para que el demandante prestara servicios a la cooperativa.

Por su parte el artículo 35 del CST, que regula la figura del simple intermediario, lo que desarrolla es la figura de la contratación para un tercero (no para sí mismo) y en este caso no hay un solo documento del cual se pueda colegir que la cooperativa contrató al actor para que fuera trabajador de Salud Total EPS S.A. Esto es, por parte alguna se encuentra algún elemento del cual se pueda derivar que Talentum CTA actuó como simple intermediario. Basta leer el contrato asociativo y sus anexos y otrosís, para concluir que al actor la cooperativa lo contrató para sí y no para un tercero (Salud Total), con lo cual queda contundentemente establecido el yerro identificado con el numeral 4º, pero para abundar es pertinente la invocación del efecto demostrativo de los comprobantes de pagos hechos al demandante que obran en el expediente en más [de]150 folios. En todos ellos se muestra que el actor estuvo ligado a Talentum CTA por lo que su contratación no fue para un tercero que en este caso, sería Salud Total.

Por su parte la figura del outsourcing o tercerización consiste en realizar las tareas propias de la actividad que corresponda, por un conducto o con apoyo de un tercero que fue, precisamente, lo que hicieron las dos demandadas, con apoyo en el objeto social de Salud Total que, como se aprecia en su certificado de constitución y gerencia, tiene previsto que las actividades que exige su objeto, pueden ser realizadas por sí misma o con el concurso de terceros.

El Tribunal hace una alusión de la prohibición a las cooperativas para que no sirvan en relación con la tercerización pero tal prohibición se refiere a la posibilidad de que actúen como empresas de servicios temporales, situación muy alejada de lo que se presentó en este caso, porque el actor no se desempeñó precariamente sino por un término bastante amplio.

Por tener fija en la cabeza la idea errada del simple Intermediario como la condición de la cooperativa, el Tribunal no reparó en el contenido del documento en el cual obra el acuerdo al que llegaron las demandadas para que Talentum CTA asumiera muchas de las tareas que en dicho documento se consignan, lo cual permitió que la cooperativa asumiera "el manejo y administración total de los procesos y o subprocesos… “y a continuación los relaciona individualmente, surgiendo claro

> que para atender tales compromisos, Talentum debía contratar personal para sí misma. Cómo podría atender el proceso comercial, en el que se desempeñó el actor, sin sus propios asociados, por lo que vinculó por la vía que le corresponde como ente cooperativo, al actor y a muchas otras personas. Pero el Tribunal no tuvo por demostrado tal acuerdo entre las demandadas.
>
> Además y relacionado en el numeral 2º de la lista de desatinos, está que la cooperativa se obligó a prestar su labor de outsourcing "in situ" o sea, en el mismo lugar de las instalaciones de Salud Total, porque era la forma operativa adecuada para cumplir sus deberes contractuales. El Tribunal tampoco reparó en este pacto ni en sus desarrollos. Quedan demostrados los yerros fácticos evidentes señalados en los numerales 1º y 2º, pero en gran medida queda patente el 3º que es posiblemente el más ostentoso, porque decir que no hay prueba que desvirtúe la presunción del artículo 24 del CST, resulta inaudito, cuando hay más de 100 0 150 documentos que demuestran que el actor se comprometió a prestarle sus servicios a Talentum CTA y no a Salud Total EPS S.A., que fue con la cooperativa con la que tuvo una relación en virtud de la cual le pagaron oportunamente sus compensaciones, ordinarias y extraordinarias y los resultados de la finalización del vínculo cooperativo.

Frente a la presunción, considera que quedó desvirtuada y con ello, quedó establecido que en realidad el demandante prestó sus servicios para la cooperativa, esto es, no lo hizo directamente, en consecuencia, no pudo tener la condición de empleadora.

Para la demostración del 6º de los yerros denunciados, afirma que tiene un muy sólido respaldo probatorio, conformado por más de 150 documentos en los que se encuentran las constancias de los pagos hechos por la cooperativa al demandante, cubriéndole puntual y oportunamente todo lo causado, de lo que se deriva la convicción de ser la deudora de los derechos aquel, y con su pago denota que siempre actuó de buena fe.

Explica que la creencia de no tener deudas con él se funda, entre otros, en la oferta mercantil irrevocable que Talentum le presentó (fs. 238 a 284) por medio de la cual le ofrece la prestación de servicios en varias áreas, asistencial, operativa, comercial y jurídica, en virtud de la cual la cooperativa, con sus asociados, asume el manejo completo de esas áreas, que no son todas las que configuran su actividad global, lo que se desprende del objeto social de la empresa.

Para explicar los errores relacionados con la condena por mora, luego de explicar que no pudo actuar de mala fe cuando ni siquiera tenía idea de que podía ser declarada empleadora y menos, deudora, acude a los siguientes argumentos:

> Lo primero para anotar es que mi mandante está amparada por la presunción de buena fe de rango constitucional que cubre a todos los ciudadanos (art. 83 CP), luego, si se alega una conducta de mala fe de mi poderdante, es obligatorio para quien la afirma demostrarla, por cuanto no existe la presunción de mala fe derivada del no pago o pago incompleto de salarios y prestaciones. El Tribunal ni siquiera busca esa prueba de la mala fe, por lo que la misma no se encuentra establecida en el proceso, de lo cual se colige que le impone la prueba de la buena fe a las accionadas, lo que a su vez muestra que ignora totalmente la presunción de buena fe que las ampara.
>
> De todos modos en lo que concierne a Salud Total EPS-S S.A. se encuentra contundentemente establecido que ha tenido razones serias y atendibles para considerar que no era ella a quien le correspondía hacer esos pagos de prestaciones al terminar la relación laboral, pues siempre creyó no ser la empleadora y de ello hay prueba muy abundante en el proceso, comenzando por la aceptación del actor de haberse vinculado a Talentum CTA, continuando por todos los comprobantes de los pagos hechos al actor por alguien distinto a mi mandante y complementado por la oferta mercantil de prestación de servicios que le formuló Talentum CTA.

> Si esa convicción era errada o no, solamente se viene a definir con la sentencia con la que se resuelva el recurso, por lo que mal se puede considerar retroactivamente, que se tenía la convicción de ser empleadora de la actora y deudora de sus prestaciones.
>
> […]
>
> En el artículo 65 del CST no hay una presunción de mala fe de los empleadores ante los eventos previstos en tal norma y es bien sabido que todas las presunciones, legales o de derecho, deben estar consagradas en una ley. Salud Total EPS-S S.A., además, y como ya se ha señalado, se encuentra amparada por la presunción de buena fe prevista en la Constitución Política.
>
> No hay en el expediente una sola prueba de la mala fe de las demandadas que permita respaldar la condena por sanciones moratorias y, en particular, en contra de Salud Total EPS-S S.A. La buena o la mala fe corresponde a la calificación muy personal de la conducta de una persona, por lo que no puede ser transmisible a otra, de modo que si el Tribunal consideró que Talentum CTA había podido actuar de mala fe, lo cual se menciona únicamente en gracia de discusión y como elemento que pueda sustentar un argumento, esa calificación no puede ser transmisible a un tercero porque las situaciones conductuales son individuales y nunca puede admitirse que resulten transmisibles a terceros.

VII. CONSIDERACIONES

En el presente caso, la demanda con la que se sustenta el recurso cumple cabalmente con las exigencias técnicas anotadas, pero plantea algunas discusiones fácticas que ya se han resuelto por esta Corporación, en sentencias proferidas contra las mismas accionadas, tales como la CSJ SL1430-2018, CSJ SL1015-2021, CSJ SL1304-2021, CSJ SL1869-2022 y CSJ SL3299-2022, las cuales se irán mencionando en la medida en que se avance en la resolución del cargo planteado.

Antes de ello, estima la Sala que el problema jurídico a resolver, se centra en determinar si se equivocó el Tribunal

al considerar que, entre la demandada Salud Total S.A. y el demandante, existió en realidad un contrato de trabajo entre el 15 de mayo de 2006 y el 13 de enero de 2014, relación en la cual fungió como simple intermediaria Talentum.

Pues bien, la recurrente parte de dos *«[…] consideraciones generales»* que a su juicio no fueron tenidas en cuenta por el juzgador, esto es, ***(i)*** que ninguno de los documentos que demuestran la relación comercial entre las demandadas fue tachado de falso y, ***(ii)*** que en ellos no hay evidencia de que hubiera existido un vicio del consentimiento del trabajador.

Aunque tales precisiones resultan ciertas, no corresponden en estricto sentido a lo que se debate en el proceso, pues lo que se busca analizar es si a pesar de la existencia de esas pruebas, que demuestran la formalidad de una relación, en el terreno de la realidad pueden considerarse como las que verdaderamente regulan el vínculo jurídico que existió entre las partes.

Dicho de otro modo, negar la existencia de una relación subordinada, que la ley presume, con la exhibición de documentos válidos que acreditan una de otra índole, como pueden ser los convenios asociativos o los comprobantes de pago, es inane porque lo que en verdad interesa es que se acredite que el vínculo fue legítimamente autónomo e independiente.

Se dice lo anterior, en primer lugar, porque la relación cooperativa estuvo precedida de un contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Salud Total S.A., cuyos extremos fueron el 14 de septiembre de 1998 y el 4 de junio de 2003, dentro del cual se desempeñaron funciones de asesor comercial, que permanecieron entre el 5 de junio de 2003 y el 14 de mayo de 2006, pero esta vez con la cooperativa Colaboramos, y luego, también sin solución de continuidad, entre el 15 de mayo de 2006 y el 13 de enero de 2014, con Talentum.

Además, porque al finalizar dicha relación, el trabajador fue vinculado también para prestar sus servicios de asesor comercial en beneficio de Salud Total S.A., pero esta vez por intermedio de la firma Gold RH S.A.S., donde se desempeñó entre el 14 de enero y el 1º de marzo de 2014.

Lo que muestra esa realidad es completamente opuesto a lo que se extrae de las documentales controvertidas, pues con estas se pretende justificar la existencia de un vínculo no laboral, a partir de la oferta mercantil irrevocable y un contrato de prestación de servicios, que obligan exclusivamente a las demandadas que los suscriben y no inciden en la determinación del carácter subordinado de la relación.

Aún más, destaca la Sala que, en este último, tal como lo entendió el Tribunal, se pactó que este lo prestaría Talentum con sus asociados que reúnan las condiciones de

perfil, actitud e idoneidad requeridos por el contratante, vale decir, este seleccionaba a los funcionarios con los que la cooperativa debía prestar las actividades, y, por si fuera poco, también se acordó que el contratante podía solicitar el cambio de cualquier asociado, lo que demuestra que para la prestación del servicio la empresa contratista no tenía autonomía administrativa.

Tampoco sirve a los efectos del alcance de la impugnación, destacar la existencia de comprobantes de pago de compensaciones, que a lo sumo prueban que se materializó el elemento remuneración, propio de cualquier vínculo de prestación de servicios personales.

En la sentencia CSJ SL1430-2018, sobre el tema en comento se explicó lo siguiente:

> Resulta pertinente destacar que cuando las partes han estado ligadas por medio de un contrato de trabajo y, sin solución de continuidad, y se utiliza otra forma de vinculación, como sería la prestación de servicios bajo la denominación de socio de una cooperativa de trabajo, se debe dar prelación al principio constitucional de la primacía de la realidad, dado que cualquier formalidad escrita como la contenida en la conciliación (f.° 43 a 45), la liquidación final de prestaciones sociales (f.° 42), los convenios asociativos (f.° 58, 59 y 95 a 100), los estatutos y regímenes de trabajo cooperado (f.° 201 a 269, 804 a 858 y 919 a 1065) las ofertas comerciales (f.° 273 a 279 y 544 a 612), los contratos de comodato y prestación de servicios (f.° 280, 281 y 521 a 543), los comprobantes de pago de compensaciones (f.° 69 a 94 y 109 a 148), las actas de asamblea (f.° 1105 y 1160), los certificados de cámara de comercio (f.° 151 a 162) y las renuncias del asociado (f.° 705), se desvirtúan ante la contundente realidad de un trabajo subordinado continuo en favor de la codemandada Salud Total EPS.
>
> Si bien es cierto, las cooperativas de trabajo son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, sin ánimo de lucro, con plena autonomía técnica,

> administrativa y financiera, y que conforme a la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990, se admite que estos entes contraten la ejecución de una labor a favor de terceras personas, también lo es, que cuando se está en presencia de la subordinación y la continuidad de la relación laboral que se venía desarrollando, sumado a la utilización de los elementos de trabajo, materiales, herramientas y espacios físicos suministrados por la empresa usuaria, que fue lo que sucedió en el sub lite, no resulta de recibo que se aluda a un vínculo de trabajo asociado consagrado en esos preceptos legales.

En hilo con lo expuesto, para la Sala tampoco fueron mal valorados por el Tribunal los certificados de existencia y representación legal de las demandadas, primero, porque la única referencia que hizo al de Salud Total S.A. fue para señalar que el cargo de asesor comercial, cuya principal función consistía en obtener la afiliación de los usuarios a la EPS, era del objeto social, afirmación que no configura un error evidente de hecho, y, segundo, porque no se refirió al de Talentum, luego mal puede predicarse su indebida valoración.

Por otra parte, al expediente se allegó el documento titulado *«PROFESIONALIZACIÓN ASESORES COMERCIALES»*, elaborado por Salud Total S.A., que regula todo lo concerniente al cumplimento de metas, liquidación de incentivos, categorías de los asesores, premios y otras políticas comerciales, lo cual permite afirmar que, a pesar de la suscripción del convenio asociativo de trabajo, quien en realidad definía el alcance de la prestación de servicios era la EPS y no la cooperativa.

Siendo así, no existe una mala apreciación de esa prueba, y por la misma razón tampoco se puede predicar

aquella, del documento que contiene la terminación por mutuo consentimiento del mencionado vínculo asociativo.

No sobra recordar, en este punto, que los jueces de instancia, al encontrarse en presencia de varios elementos probatorios que conduzcan a conclusiones disímiles, tienen la facultad, conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de apreciar libremente los diferentes medios de convicción, en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, pudiendo escoger dentro de las probanzas allegadas al informativo, aquellas que mejor los persuadan, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtualidad para constituir un evidente yerro fáctico capaz de derruir la decisión (CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL4514-2017).

En relación con la confusión de las figuras jurídicas de *outsourcing* y simple intermediario a la que se hace mención, basta recordar que esta Sala, en la sentencia CSJ SL3552-2019, precisó:

> Por ello, aunque es una norma que nació cuando estaba ya vigente la relación trabada entre las partes, en el artículo 6 del Decreto 4588 de 2006, **por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, se consagró:**
>
> [...]
>
> Lo que prohíbe el ordenamiento jurídico colombiano, es que las cooperativas de trabajo se dediquen al suministro de personal, pues dicha actividad equivale a una intermediación laboral o a un suministro de trabajadores en misión, lo cual no se enmarca dentro de la referida disposición y, por el contrario, solo puede ser ejercido por empresas de servicios temporales legalmente

> constituidas, de acuerdo con el artículo 95 de la Ley 50 de 1990.
>
> El Decreto 4588 de 2006, retomó esa prohibición de intermediación, refiriéndose expresa y concretamente a las cooperativas de trabajo asociado, consagrando en sus artículos 16 y 17 lo siguiente:
>
> [...]
>
> Posteriormente la Ley 1233 de 2008, norma que también nació en presencia de la relación de la que trata este asunto, en el numeral 1° de su artículo 7 indicó:
>
> Artículo 7°. Prohibiciones:
>
> 1. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado.

Como se observa, la imposibilidad legal no es solo para que las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado se abstengan de actuar como empresas de servicios temporales, sino también para que no lo hagan como intermediación laboral, ni dispongan del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios.

No encuentra esta Sala que el Tribunal hubiera incurrido en error, por considerar que Talentum actuó, en el presente asunto, como un simple intermediario, pues lo que acreditan las pruebas, es que su tarea se limitó a suministrar mano de obra a Salud Total S.A., tal como previamente lo hizo Colaboramos y, posteriormente, Gold RH S.A.S.

A propósito de las pruebas que la recurrente considera como no apreciadas, vale decir, el otrosí al convenio asociativo, los certificados expedidos por Talentum el 21 de diciembre de 2009 y el 4 de julio de 2012 y las comunicaciones suscritas por el demandante el 26 de diciembre de 2012 y el 28 de febrero de 2014, la Sala insiste en que la actividad de mercadeo y captación de clientes es, en esencia, la misma que ejercía el trabajador desde el 14 de septiembre de 1998.

Significa lo anterior que, al pasar de una vinculación laboral directa con Salud Total S.A. a un proceso tercerizado, mantuvo las mismas funciones de manera habitual, subordinada y sin solución de continuidad, aspectos todos que conducen a entender que el Tribunal no incurrió en ninguno de los primeros errores evidentes de hecho, tal como ha ocurrido en casos similares contra las mismas entidades (CSJ SL1903-2024).

En relación con el alcance de la impugnación subsidiario, que persigue que se case la sentencia impugnada en lo atinente a las condenas moratorias, y en cambio se imparta, en sede de instancia, absolución sobre tales conceptos, la Sala recuerda que sobre el mismo aspecto ya se dijo en la sentencia CSJ SL1430-2018:

> LA DISCUSIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO NO ES EXIMENTE AUTOMÁTICO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA
>
> Esta Sala de la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia ha sostenido de manera reiterada y pacífica que la indemnización por mora establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

no es de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe (SL8216-2016).

Igualmente, se ha puntualizado que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, dado que es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Es decir que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho, como es el caso en el que se discute la naturaleza jurídica del contrato de trabajo (CSJ SL 39695, 2 ago. 2011; CSJ 44218, 27 nov. 2012 y CSJ SL8077-2015, reiteradas en CSJ SL16884-2016).

En este asunto no existe un solo indicador de buena fe. Quedó suficientemente acreditado que la EPS codemandada, excusada en la realización de una operación de tercerización con cooperativas de trabajo asociado, pretendió evadir la aplicación de la ley laboral, con lo cual atentó contra el derecho del trabajador a obtener un empleo digno y ajustado a la legislación social.

De manera que no es atendible el argumento expuesto por Salud Total EPS de obrar bajo la *«convicción de la existencia de unos contratos reales y válidos, de cooperativismo»*, para relevarse de la indemnización moratoria, pues dada la naturaleza de la labor, la continuidad de los servicios personales, los actos subordinantes dimanantes de la EPS y la utilización de los elementos de trabajo y espacios físicos suministrados por la EPS, es inequívoco que se trataba de una relación laboral con todas sus características distintivas, por lo que no incurrió el *ad quem* en ningún desacierto.

Como dichas definiciones aplican a lo alegado por la recurrente, esta Sala tampoco accede a la pretensión subsidiaria del recurso extraordinario.

Lo dicho es suficiente para negar la prosperidad del cargo presentado.

Sin costas en el recurso extraordinario, pues no fue replicado.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el diecisiete (17) de marzo de dos mil veintitrés (2023), por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso ordinario laboral que interpuso **ALEXANDER FONTALVO GARCÍA** contra **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A. - SALUD TOTAL EPS-S S.A.** y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM (EN LIQUIDACIÓN)**.

Sin costas por lo explicado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
No firma con permiso

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 2ADA4AF6400AC4D04454CFB57981572116286E221603540705DA1910B55065E3
Documento generado en 2024-11-13