



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL643-2025
Radicación n.º 11001-31-05-019-2016-00046-01
Acta 9

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **LUISA FERNANDA CADENA DÁVILA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 31 de agosto de 2023, en el proceso que adelantó contra **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A., SALUD TOTAL EPS S.A.,** y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM, TALENTUM CTA.**

I. ANTECEDENTES

La recurrente solicitó declarar la existencia de un contrato de trabajo con Salud Total EPS S.A. o, en subsidio, con Talentum CTA, desde el 1 de febrero de 2008 hasta el 14 de noviembre de 2014. Reclamó condena solidaria por auxilio de cesantía e intereses, compensación por vacaciones,

primas de servicio, aportes a pensión y salud, sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indemnizaciones del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 1 de la Ley 52 de 1975, indexación y costas.

Relató que a partir del 1 de agosto de 2008, tras el perfeccionamiento de una oferta mercantil, Talentum CTA se hizo cargo de los procesos asistencial, operativo, comercial, jurídico y de subprocesos conexos, requeridos por Salud Total EPS-S S.A. Que se vinculó mediante convenio asociativo a la cooperativa desde el *«1 de febrero de 2008»*, como coordinadora de gestión humana 2, con dedicación exclusiva a la EPS, cumpliendo la jornada máxima legal.

Acotó que, dada la evidente intermediación que existía, las demandadas celebraron un acuerdo de formalización laboral a instancias del Ministerio de Trabajo, conforme lo dispuesto en los artículos 13 a 17 de la Ley 1610 de 2013.

Talentum CTA se opuso a las pretensiones y planteó las excepciones de inexistencia de relación laboral entre la cooperativa y la accionante, inexistencia de intermediación, inexistencia de solidaridad, pago, prescripción, falta de causa para pedir en razón de su pago, falta de causa para pedir por ausencia de presupuestos legales, buena fe y cobro de lo no debido.

Admitió que fue contratista de Salud Total EPS S.A. y que la actora fue asociada durante los extremos temporales

mencionados. Recalcó que su actividad se ciñó a la ley y que pagó actora todos los emolumentos a que tenía derecho.

Salud Total EPS S.A. también rechazó las aspiraciones de la actora y blandió las excepciones de prescripción, buena fe de la demandada, inexistencia de la obligación, enriquecimiento sin causa, pago y compensación. Admitió que la cooperativa fue su contratista y enfatizó que la demandante le prestó servicios en calidad de asociada del ente solidario, de suerte que no está llamada a responder como empleadora. Sostuvo que Talentum CTA nunca fungió como su intermediaria, sino como contratista independiente para la ejecución de varios procesos y subprocesos.

Mediante auto de 4 de diciembre de 2017, el juez de conocimiento aceptó el desistimiento de las pretensiones contra Talentum CTA, en vista de su extinción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 13 de octubre de 2022, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá D. C. absolvió a la EPS demandada, sin costas para los litigantes.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la demandante, el Tribunal confirmó la sentencia del *a quo*, sin costas.

Para verificar si la actora estuvo vinculada laboralmente a Salud Total EPS S.A., hizo un recuento de los medios de prueba. Se refirió a las declaraciones de las partes, la prueba testimonial y la documental aportada.

A renglón seguido, anticipó que confirmaría la decisión de primer grado, porque *«la demandante, a quien correspondía la carga de la prueba, conforme a lo establecido en el art. 167 del C.G.P., no acreditó, clara y fehacientemente, la existencia del contrato de trabajo base de sus pretensiones»*.

Dedujo demostrado que los servicios de la actora como Coordinadora de Gestión Humana 2, fueron prestados en condición de asociada de Talentum CTA, como se infería del convenio de trabajo asociado y de los testimonios de Natalia Araque y Aída Rueda.

En cambio, agregó, la actora no demostró que hubiera sido *«enviada en misión, por parte de la Cooperativa de Trabajo Asociado Talentum, para laborar al servicio de la demandada Salud Total EPS - S.A.»*. Coligió que dicho ente solidario asumió directamente los procesos asistenciales, operativos, comerciales y de gestión humana de Salud Total EPS S.A., *«con total autonomía administrativa y financiera, como se colige de la voluminosa documental allegada (...)»*.

En ese orden, concluyó que la actora no demostró *«los elementos esenciales configurativos de la relación laboral que se discute, con la demandada Salud Total EPS, a las luces de lo establecido en el art. 23 del C.S.T.»*. Que, además, el actuar

de la cooperativa se ciñó a las disposiciones normativas que regulan el trabajo asociado en Colombia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante un cargo, oportunamente replicado, la recurrente solicita casar la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, se revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, se acceda a las pretensiones.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 23, 43, 55, 65, 127, 128, 129, 192, 249, 253, 306, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 1 de la Ley 52 de 1975; 181 del Código de Procedimiento Laboral; 99 de la Ley 50 de 1990; 15, 17 y 18 de la Ley 100 de 1993, 22 y 30 de la Ley 1393 de 2010; 53 y 83 de la Constitución Política; 59 de la Ley 79 de 1988; 8, 17, 23 y 24 del Decreto 4588 de 2006; 12 de Ley 1233 de 2008 y 7 de la Ley 1253 de 2008.

Sostiene que la transgresión normativa fue producto de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por sentado que el demandante no acreditó la existencia del contrato de trabajo con SALUD TOTAL EPS, estando claro que las pruebas que demuestran su evidencia (*sic*).
2. Dar por demostrado que las labores de mi representada las desarrolló en las instalaciones de SALUD TOTAL EPS, sin embargo concluir que no se encuentra evidencia de que la misma realizaba labores para esta demandada.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que las labores desarrolladas por la trabajadora entre el 01 de febrero de 2010 y el 14 de noviembre de 2014 en su cargo de Coordinadora de Gestión Humana, las realizó en calidad de socia cooperada de TALENTUMCTA.
4. Dar por sentado que el documento de convenio de asociación de la demandante, y las declaraciones arrimadas a juicio, son concluyentes para considerar la existencia de la demandante como trabajador asociado.
5. Dar por evidenciada la legalidad de la tercerización de los procesos de SALUD TOTAL, por la existencia de una oferta mercantil suscrita entre las partes, sin considerar que tal documento constituye evidencia de lo ilegal de la tercerización de los procesos misionales de salud total.
6. Concluir que no se demostró que la demandante haya sido enviada en misión a laborar para SALUD TOTAL, sin embargo, afirmar que las labores que esta desarrollaba, las ejercía en las instalaciones mismas de la demandada SALUD TOTAL.
7. Concluir que todos los procesos de SALUD TOTAL eran desarrollados por TALENTUM con total autonomía administrativa, financiera.
8. Dar por sentado, sin ser cierto, que en el informativo existe una “voluminosa documental” que determina la independencia financiera y administrativa de TALENTUM CTA.

Asevera que el Tribunal incurrió en los dislates descritos, por la valoración equivocada de la *«confesión en diligencia de interrogatorio de parte de la representante legal de las demandadas»*, la *«confesión en diligencia de interrogatorio de parte del demandante»*, los testimonios de

Natalia Araque y Aída Rueda, los soportes de pago de seguridad social de Salud Total EPS S.A. a la demandante, la certificación de funciones emitida por la cooperativa, el acta de constitución de la CTA, la oferta mercantil presentada por Talentum CTA a la EPS; y el *«soporte PROCURADURÍA respecto de la composición accionaria de SALUD TOTAL»*.

Cuestiona que el *ad quem* concluyera que la cooperativa de trabajo asociado (CTA) actuó con independencia administrativa y financiera, a pesar de que *«no existen pruebas en el informativo que determinen tales aspectos»*. Por el contrario, dice, laboraba en las mismas instalaciones de Salud Total EPS S.A., con la infraestructura e insumos propios de esa EPS, amparada en un contrato de comodato precario que no permitía una verdadera autonomía a la CTA.

Considera obvio que no exista *«un documento en el cual un trabajador de Salud total, acepte de manera escrita que impartía ordenes, y/o una confesión clara mediante la cual Salud Total acepte que esta trabajadora desarrollaba labores de manera subordinada para su empresa»*. Empero, aclara, esta conclusión *«se puede abstraer (sic) de manera clara con los soportes documentales aportados a juicio, los cuales se deben analizar en conjunto y no de manera aislada»*.

Pide tener en cuenta que, antes de su vinculación a la CTA, laboraba directamente para Salud Total EPS S.A., como dan cuenta las planillas de pago de nómina de 2004 a 2008. Es decir, acota, *«venía realizando sus mismas labores de manera directa y fue trasladada para continuar con esta*

labor, pero a través de la tercerización aceptada del proceso de talento humano por parte de Salud Total».

Añade que, según el certificado de existencia y representación legal, los accionistas mayoritarios y miembros de la Junta Directiva de Salud Total EPS S.A., Nicolás y Eduardo Wilches, fundaron Talentum CTA, según da cuenta el acta de constitución de 8 de marzo de 2004 y lo certificado por la Procuraduría General de la Nación en relación con la composición accionaria de la EPS. De ahí, la tercerización laboral indebida que deplora; en especial, si se dio sobre procesos misionales de la entidad.

En esa misma línea, destaca que Claudia Sterling Posada, representante legal de Salud Total EPS S.A. al momento de aceptar la oferta mercantil que presentó Talentum CTA, fue socia fundadora de esa cooperativa, según acta de constitución de 8 de marzo de 2004. Que esa misma condición la tiene Miguel Ángel Rojas, representante legal y vicepresidente financiero, al paso que Danny Manuel Moscote, representante legal y secretario general de la EPS, suscribió el régimen de trabajo asociado de la cooperativa el 10 de diciembre de 2009.

Añade que el *ad quem* desapercibió que el 9 de mayo de 2014, las accionadas firmaron un acuerdo de formalización laboral conforme los artículos 13 a 17 de la Ley 1610 de 2013, con el visto bueno del viceministerio de relaciones laborales del Ministerio de Trabajo, que tuvo origen en *«la intermediación laboral ilegal que estas dos empresas hacían»*.

VII. RÉPLICA

Salud Total EPS S.A. hace notar que el cargo no desarrolla la manera en que el Tribunal habría incurrido en los errores que le enrostra; no confronta las pruebas con los razonamientos del fallador, lo que hace imposible el estudio del cargo por la senda propuesta.

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien el recurso de casación no es pródigo en claridad argumentativa y precisión técnica, la única acusación planteada permite entender en qué consiste la inconformidad de la impugnante; además, es posible identificar un ataque medianamente claro a los pilares del fallo gravado.

Por tanto, en aras de privilegiar la satisfacción de los objetivos de la casación y la justicia material, la Sala examinará los reparos que la recurrente enrostra, a partir de lo argumentado contra el análisis probatorio vertido en la providencia confutada, en función de resolver si el *ad quem* erró por haber colegido que entre la promotora del juicio y Salud Total EPS S.A. no medió una relación subordinada de trabajo del 1 de febrero de 2010 al 14 de noviembre de 2014.

Según la oferta mercantil presentada por la CTA a la entidad promotora de salud, esta «*podrá solicitar al OFERENTE la sustitución de los trabajadores asociados que no cumplan con los estándares de servicio, de atención y de idoneidad exigidos*»; de igual forma, podrá «*Coordinar las pautas a partir*

de las cuales se ejecutará la supervisión a efectuar sobre el desarrollo de la oferta mercantil (...)» y «asumirá los gastos que demande la movilización de los trabajadores y/o asociados, con ocasión de la prestación de los servicios correspondientes a los procesos y/o subprocesos descritos en la condición segunda de la presente oferta mercantil (...)».

El anexo 1 de la oferta acredita que, dentro de los lineamientos generales del servicio, se acordó lo siguiente:

El servicio se prestará en las unidades y/o infraestructura de la EMPRESA, las cuales deberán tener su imagen corporativa e institucional (...); 3. la dotación técnica, asistencial e instrumental a utilizar para la prestación de los servicios de promoción y prevención, será de propiedad de la EMPRESA y suministrada por ésta al OFERENTE a título de comodato precario; 4. el registro de la información de atención a usuarios se realizará utilizando el software y la plataforma tecnológica de la EMPRESA (...); 5. la papelería a utilizar para la prestación del servicio corresponderá a la diseñada y definida por la EMPRESA para cada actividad, atendiendo a lo establecido dentro de su imagen institucional y corporativa; 6. el horario de atención de las unidades será el mismo fijado para las sucursales por la empresa acorde con las necesidades del servicio, de la región y en cumplimiento del sistema obligatorio de garantía de calidad y de las normas de habilitación vigentes.

(Subrayas fuera de texto).

La adenda a la oferta mercantil exhibe que:

[...] el OFERENTE manejará y administrará de manera total y como parte de la cadena de servicios, el proceso de GESTIÓN HUMANA y conexo a la prestación de los servicios de salud desarrollados por la EMPRESA (...).

El objetivo del proceso de GESTIÓN HUMANA es atraer, mantener, desarrollar y retener el talento humano que la EMPRESA necesita para realizar su gestión, alcanzar la visión y contribuir con el desarrollo integral de los colaboradores de la misma (...).

SUBPROCESO DE SELECCIÓN: El objetivo del presente subproceso es Seleccionar y vincular a los colaboradores de la EMPRESA, que cumplan con las competencias establecidas por la compañía y que evidencien calidez

humana para garantizar la conformación de equipos de trabajo altamente productivos y comprometidos, que contribuyan al logro de la visión de la EMPRESA (...)

(Subrayas fuera de texto).

Al amparo del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 CP), de la documental parcialmente transcrita, fluye palmario que la CTA Talentum actuó como simple intermediaria, como quiera que quien coordinó, controló y se benefició de los servicios prestados por la actora fue Salud Total EPS. Además, los elementos de trabajo, materiales, herramientas y espacios físicos eran de la empresa usuaria, dado que la CTA no contaba con una estructura propia y un aparato productivo especializado, que le permitiera ser verdaderamente autogestionaria.

Esta Sala de la Corte, ha adocinado que la tercerización laboral es un mecanismo legítimo dentro del ordenamiento jurídico colombiano, siempre que se fundamente en razones objetivas, técnicas y productivas. Ha insistido en que no puede ser utilizado con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, sea para deslaborizarlos, ora para desmejorar sus condiciones (CSJ SL467-2019).

La Corporación ha sido enfática en que la tercerización laboral, tiene sustento normativo en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Con meridiana claridad en sentencia CSJ SL4479-2020, discurrió:

Como se puede observar, para que sea válido el recurso a la contratación externa, a través de un contratista independiente, la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo

sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener «estructura propia y un aparato productivo especializado» (CSJ SL467-2019), es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.

Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente. Estos casos de fraude a la ley, conocidos en la doctrina como *«hombre de paja»* o *falso contratista*, se gobiernan por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del cual la empresa principal debe ser catalogada como verdadero empleador y la empresa interpuesta como un simple intermediario que, al no manifestar su calidad, debe responder de manera solidaria.

Por tanto, si bien la tercerización laboral es legítima, lo que no es legal es que a través de dicha figura las empresas se desprendan de sus plantillas para entregarlas a terceros que carecen de suficiente autonomía empresarial, bien sea que adopten la forma de cooperativas de trabajo asociado, sociedades comerciales, sindicatos (contrato sindical), empresas unipersonales, asociaciones u otro tipo de estructuras jurídicas.
(Subrayas fuera de texto).

Como lo advirtió la censura, llama la atención que la cooperativa de trabajo asociado hubiera sido creada, entre otros, por Eduardo León Wilches Rozo, Nicolás Wilches Rozo y Claudia María Sterling Posada, tal cual se visualiza en el Acta 001 de la asamblea de constitución. Según el certificado de existencia y representación legal de la EPS, los primeros fungieron como *«la persona natural matriz»* y la señora Sterling fue representante legal de la entidad de salud; a ella le fue remitida por parte de la CTA la oferta mercantil de

servicios (fl. 254) y firmó la orden de compra, mediante la cual se aceptó la oferta (fl. 269).

Como lo definió la Sala en un litigio de similares contornos y donde fueron convocadas a juicio las mismas demandadas, de forma evidente la *«existencia de tantas precauciones jurídicas en el caso de marras, antes que demostrar un ejercicio autónomo de los valores cooperativos, denota la firme intención de llevar a lo más recóndito la verdad que a la luz del principio de la primacía de la realidad sale a relucir»* (CSJ SL1430-2018).

Además, emerge paladino que el Tribunal no tuvo en cuenta que la situación de intermediación reprochada a lo largo del proceso por la actora, fue de conocimiento y seguimiento del Ministerio del Trabajo con el fin de desmontar la estructura que dio lugar a la vinculación de la demandante, en aras de la protección de las relaciones de trabajo subyacentes. De allí, surgió la firma de un Acuerdo de formalización laboral por parte de Salud Total EPS S.A., Talentum CTA y otras compañías. La documental da cuenta de que esos entes convinieron:

El presente Acuerdo de Formalización laboral, tiene como fin principal, la generación de empleo formal con vocación de permanencia, para lo cual un total de **1727** trabajadores han sido formalizados por medio de la suscripción de contratos de trabajo a **término indefinido** con **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (...), GOLD RH SAS y MEDICALL TALENTO HUMANO SAS** de aquellos que prestaban sus servicios con la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM** (Negrillas propias del texto).

En ese orden, asoma claro que el Tribunal desacertó ostensiblemente en la valoración probatoria, pues fluye palmario que la cooperativa de trabajo asociado no pasó de ser una simple intermediaria, y la arquitectura diseñada fue un sofisma que solo procuró mimetizar una evidente relación laboral.

Lo precedente no significa que deba casarse la sentencia gravada en su integridad. La Sala no puede pasar por alto que, fundamentalmente, la actora apunta a la declaración del vínculo laboral, en el propósito de obtener condenas por auxilio de cesantía y sus intereses, compensación por vacaciones, primas de servicio, aportes a pensión y salud, y las sanciones por el impago de esos conceptos.

En el anexo 1 del «*compromiso contractual asociativo*», se observa que la demandante percibió los siguientes emolumentos:

PRIMERA: Las partes acuerdan que a partir de la formalización y firma del presente OTROSI, el TRABAJADOR ASOCIADO, quien se desempeña como COORDINADOR GESTION HUMANA II percibirá mensualmente por los servicios prestados a TALENTUM, por concepto de compensación ordinaria, la suma de \$535.600 pesos Mcte.

SEGUNDO: EL TRABAJADOR ASOCIADO percibirá las siguientes compensaciones:

1. Compensación por Descanso Anual: De acuerdo con la naturaleza de la actividad desarrollada por el TRABAJADOR ASOCIADO, cuando cumpla un año (01 año) de labores en la COOPERATIVA, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso anual remunerado de quince (15) días hábiles. El ingreso base para su liquidación será: a) el promedio anual de la Compensación Ordinaria; b) el promedio anual de la Compensación Extraordinaria. c) el promedio anual del

Auxilio de Alimentación y d) el promedio anual del Auxilio de Vivienda.

2. Compensación Extraordinaria: EL TRABAJADOR ASOCIADO devengará mensualmente la suma de \$1425000 pesos m/cte., valor que será base para la liquidación de los auxilios de que trata la cláusula tercera del presente convenio, incapacidades temporales por enfermedad o accidente de origen común o profesional y licencia de maternidad.

TERCERO: EL TRABAJADOR ASOCIADO percibirá los siguientes auxilios y beneficios, que no constituye compensación por su aporte laboral:

1. Auxilio Semestral: Según lo establecido por el régimen de compensaciones, EL TRABAJADOR ASOCIADO tendrá derecho al auxilio semestral equivalente al 50% del promedio semestral de la compensación ordinaria (cláusula primera del presente Anexo 001) más el 50% del promedio de la compensación extraordinaria (cláusula segunda del presente Anexo 001), más el 50% del promedio del auxilio de alimentos.

2. Auxilio de Desvinculación: Según lo establecido en el Régimen de Compensaciones, EL TRABAJADOR ASOCIADO tendrá derecho al auxilio de desvinculación equivalente a la liquidación de su compensación ordinaria, compensación extraordinaria y el Auxilio de Alimentación por un año completo de servicio o proporcional por la fracción del año trabajado, que será entregada en el evento de su desvinculación. Dicho reconocimiento se liquidará anualmente el 31 de diciembre y se llevará a una cuenta individual del trabajador asociado. El ingreso base para su liquidación será:

- a) Promedio anual del ingreso mensual de la compensación básica ordinaria;
- b) Promedio del ingreso mensual de la compensación extraordinaria;
- c) Promedio del ingreso mensual del auxilio de alimentación.

PARAGRAFO: La COOPERATIVA podrá hacer entregas parciales anticipadas del monto acumulado del auxilio de desvinculación, cuando el TRABAJADOR ASOCIADO lo solicite, especialmente para: a) compra de vivienda cuando no la tenga o para construirla en terreno de su propiedad o del cónyuge, compañero o compañera permanente; b) para mejora de vivienda propia; c) liberación de gravámenes hipotecarios o pagos de impuestos que afecten el inmueble de su propiedad; d) Para educación del TRABAJADOR ASOCIADO, el cónyuge o sus hijos.

3. Auxilio de Vejez: EL TRABAJADOR ASOCIADO devengará intereses al auxilio de desvinculación equivalente al doce por

ciento (12%) del auxilio de desvinculación anual por año trabajado o proporcionalmente por fracción. que se pagarán con la nómina correspondiente del mes de enero: o en el momento de su desvinculación.

CUARTO: EL TRABAJADOR ASOCIADO devengará mensualmente la suma de \$37.640 pesos m/cte., por concepto de Auxilio de Alimentos, valor que será base para la liquidación de los auxilios de que trata la cláusula tercera del presente convenio, incapacidades temporales por enfermedad o accidente de origen común o profesional y licencia de maternidad.

PARAGRAFO I: TALENTUM aportara mensualmente el 12% del Auxilio de Alimentos por concepto de aporte voluntario a pensión obligatoria el cual será consignado en la cuenta de la administradora de pensión obligatoria a la que se encuentre afiliado.

Importa acotar que el promotor del proceso no desconoció haber devengado esos rubros, ni acusó falta de pago o a una solución deficitaria. Por el contrario, en la demanda inicial reconoció haber devengado compensaciones ordinarias y extraordinarias, así:

11) La COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM, pagó a la demandante LUISA FERNANDA CADENA DAVILA C.C. No 63.368.185 durante el año 2010 una compensación ordinaria de \$ 515.500 y extraordinaria de \$ 1.452.000 para un total de mensual \$ 1.967.000.

12) La COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM, pagó mensualmente la demandante LUISA FERNANDA CADENA DAVILA C.C. No 63.368.185 durante el año 2011 una compensación ordinaria de \$ 535.600 y extraordinaria de \$ 1.425.000 para un total mensual de \$ 1.960.600.

13) La COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM, pagó mensualmente a la demandante LUISA FERNANDA CADENA DAVILA C.C. No 63.368.185 durante el año 2012 una compensación ordinaria de \$ 566.700 y extraordinaria de \$ 1.425.700 para un total mensual de \$ 1.992.400.

14) La COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM pagó mensualmente a la demandante LUISA FERNANDA CADENA DAVILA C.C. No 63.368.185 durante el año 2013 una

compensación ordinaria de \$ 589.500 y extraordinaria de \$1,490,501 para un total mensual de \$ 2.080.001.

15) La última compensación ordinaria y extraordinaria mensual recibida por la señora LUISA FERNANDA CADENA DAVILA C.C. No 63.368.185 a la fecha de la terminación del compromiso contractual asociativo fue de \$ 616.000 y extraordinaria de \$ 1.504.520 para un total mensual de \$ 2.120.520.

En 56 folios (fls. 169 a 224, cdno 2, 1.^a inst.), militan los comprobantes emitidos a lo largo de la relación por Talentum CTA, que dan cuenta del pago de la compensación por descanso anual y los auxilios semestrales, de desvinculación y de vejez (fls. 169 a 224, cdno 2 1.^a ins.). En armonía con el anexo supra citado, estos ítems coinciden, en su concepción y esquema de liquidación, con la compensación por vacaciones, la prima de servicios, el auxilio de cesantía y sus intereses, respectivamente.

En sentencia CSJ SL5595-2019, la Corte consideró que ese tipo de pagos a través de una CTA enerva la posibilidad de reclamar la solución de los derechos que habrían correspondido en el contexto de un contrato de trabajo con el verdadero empleador, en la medida en que coincidan unos y otros, *«porque tales pagos se generaron por la misma prestación de servicios que desarrolló (el trabajador)»*.

Lo contrario, se dijo, significa avalar un pago doble, pues, las compensaciones fueron solucionadas por la cooperativa para retribuir la actividad desplegada por el accionante a favor de Salud Total EPS S.A. De otra parte, la actora no adelantó un ejercicio argumentativo, ni probatorio,

para persuadir de que debió recibir valores mayores a los que le reconocieron en su oportunidad.

Por tal razón, tampoco proceden las indemnizaciones por el impago de derechos laborales, como quiera que no hay salarios, ni prestaciones pendientes de solución a la terminación del contrato.

No ocurre lo mismo con los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Del contrato de asociación se infiere que la base de cotización fue la compensación básica ordinaria, con exclusión de la extraordinaria mensual (cláusula 4.^a). Desde luego, esta última hizo parte de la remuneración por los servicios prestados, pues no hay evidencia de lo contrario (CSJ SL12220-2017 y CSJ SL1993-2019). Por tanto, se abre paso la condena por las diferencias entre lo aportado al sistema durante la ejecución del contrato de trabajo y lo que realmente se debió sufragar, de acuerdo con el salario efectivamente devengado y que debió servir de base para la cotización. Así lo ha dispuesto es Sala, en casos similares (CSJ SL1639-2022).

Así las cosas, la Sala casará la sentencia de segundo grado en cuanto confirmó la respuesta negativa a la pretensión de declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con Salud Total EPS S.A., y la absolución por aportes al sistema de seguridad social en pensiones. No la casará en lo demás.

Sin costas en sede extraordinaria.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Basta lo expuesto en casación para anunciar la revocatoria de la sentencia de primer grado, en cuanto se abstuvo de declarar la existencia de un contrato de trabajo con Salud Total EPS S.A., por el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2010 y el 14 de noviembre de 2014. En su lugar, se declarará la existencia de dicha relación.

Así mismo, se revocará la absolució n por los aportes al subsistema pensional y, en su lugar, se dispondrá su pago con destino a la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliada la promotora del proceso, teniendo en cuenta la diferencia entre la base de cotización reportada y la suma de lo devengado a título de compensación ordinaria y extraordinaria, a lo largo de la relación. Todo ello, bajo los términos de los artículos 22 y 23 de la Ley 100 de 1993.

Costas de primera y segunda instancia a cargo de Salud Total EPS S.A.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., el 31 de agosto de 2023, en el proceso que **LUISA FERNANDA CADENA DÁVILA**

adelantó contra **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO Y DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A., SALUD TOTAL EPS S.A.,** y la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO TALENTUM, TALENTUM CTA.,** en cuanto confirmó la negativa a declarar la existencia de contrato de trabajo con Salud Total EPS S.A., y la absolución por el pago completo de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, revoca parcialmente la sentencia proferida el 13 de octubre de 2022, por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá D. C. En su lugar, declara la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y Salud Total EPS S.A., entre el 1 de febrero de 2010 y el 14 de noviembre de 2014.

Condena a Salud Total EPS S.A. a pagar a la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliada la demandante, la diferencia entre la base de cotización reportada y lo devengado a título de compensación ordinaria y extraordinaria a lo largo de la relación, bajo los términos de los artículos 22 y 23 de la Ley 100 de 1993.

Costas, como se dejó dicho.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

No firma ausencia justificada



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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: 1D0DEB5C7A1C74B9A442908F675668B4134A78496F8DCAB9B6950A87B0469224

Documento generado en 2025-03-21